

FILOZOFICKÁ FAKULTA UNIVERZITY KARLOVY

KATEDRA PSYCHOLOGIE



DIPLOMOVÁ PRÁCE

VÝBĚR POLICISTŮ DO SPECIALIZOVANÝCH
ÚTVARŮ

SELECTION OF POLICE OFFICERS FOR SPECIAL FORCES

VEDOUCÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE: DOC. PHDr. ING. KAREL RIEGEL, CSc.
KONZULTANT DIPLOMOVÉ PRÁCE: PHDr. IRENA WAGNEROVÁ, PhD., MBA
AUTOR DIPLOMOVÉ PRÁCE: TEREZA NEZBEDOVÁ

PROHLAŠUJI, ŽE JSEM DIPLOMOVOU PRÁCI VYPRACOVALA SAMOSTATNĚ A ŽE JSEM UVEDLA
VŠECHNY POUŽITÉ PRAMENY A LITERATURU.

V PRAZE DNE 12. DUBNA 2008

.....

TEREZA NEZBEDOVÁ

PODĚKOVÁNÍ

ZA ODBORNÉ VEDENÍ, RADY A TRPĚLIVOST BYCH NA TOMTO MÍSTĚ RÁDA
PODĚKOVALA VEDOUcíMU DIPLOMOVÉ PRÁCE DOC. PHDr. ING. KARLU
RIEGELOVI, CSc. A KONZULTANTCE DIPLOMOVÉ PRÁCE PHDr. IRENĚ
WAGNEROVÉ, PhD., MBA.

VELKÝ DÍK PATŘÍ POLICEJNÍM PSYCHOLOGŮM, PŘEDEVŠÍM MGR. JANU
VOKURKOVÍ, DÁLE Bc. CYRILU ŠTAMPACHOVÍ ZA TECHNICKOU PODPORU A
SAMOZŘEJMĚ DÍKY ZÁSAHOVÉ JEDNOTCE A POLICISTŮM KRIMINALISTICKÉHO
ÚSTAVU PRAHA, BEZ KTERÝCH BY TATO PRÁCE NEMOHLA VZNIKNOT.

MOTTO:

“NASLOUCHEJTE LIDEM A ONI VÁM ŘEKNOU, KDO JSOU.”

JOHN KING

ABSTRAKT

PRÁCE PODÁVÁ PŘEHLED O SOUČASNÉ PODOBĚ PERSONÁLNÍCH VÝBĚRŮ K POLICII ČR, S DŮRAZEM NA VÝBĚRY DO SPECIALIZOVANÝCH ÚTVARŮ, JAKÝMI JSOU KRIMINALISTICKÝ ÚSTAV PRAHA A ZÁSAHOVÉ JEDNOTKY. TĚŽIŠTĚ PRÁCE SPOČÍVÁ MIMOJINÉ V NALEZENÍ OSOBNOSTNÍCH A PRACOVNÍCH CHARAKTERISTIK NUTNÝCH PRO ÚSPĚŠNÉ VYKONÁVÁNÍ SLUŽBY V TĚCHTO SLOŽKÁCH A DÁLE UKAZUJE SROVNÁNÍ, V ČEM PODSTATNÉM SE TYTO DVA ÚTVARY NAVZÁJEM OD SEBE LIŠÍ.

ABSTRACT

MY THESIS REPORTS ON SURVEY ABOUT THE PRESENT FORMA OF PERSONAL ASSESSMENT OF THE POLICE OF THE CZECH REPUBLIC WITH ACCENT ON ASSESSMENTS INTO THE SPECIALIZED UNITS LIKE INSTITUTE OF CRIMINOLOGY OR FAST-DEPLOYMENT UNITS.

THE FOCUS OF THE THESIS IS TO FIND OUT CHARACTER AND OCCUPATIONAL CHARACTERISTICS THAT ARE NECESSARY FOR SUCCESFUL SERVE IN THESE UNITS. FURTHER IN THE THESIS IS SHOWN COMPARISON OF THE MAIN DIFFERENCES IN THOSE TWO SPECIALIZED UNITS.

OBSAH

I. Teoretická část.....	9
1. Úvod a cíle diplomové práce.....	9
2. Psychologie práce a organizace ve službách Policie ČR.....	12
2.1 Psychologická vyšetření.....	12
2.2 Výcviky a vzdělávání.....	14
2.3 Konzultace a poradenství.....	16
2.4. Posttraumatická intervenční péče.....	17
2.5. Řešení sociálních problémů na pracovištích.....	18
2.6 Ostatní psychologické služby.....	18
2.7. Plánované projekty.....	19
3. Organizační struktura Policie ČR.....	20
4. Výběr uchazečů k P ČR.....	22
4.1 Obecné požadavky pro přijetí k P ČR.....	24
4.1.1 Obecné požadavky na státní zaměstnance.....	24
4.1.2 Konkrétní úkoly bezpečnostních sborů.....	24
4.1.3 Podmínky pro přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR.....	25
4.1.4 Doklady pro přijímací řízení.....	27
4.1.5 Morální a občanská bezúhonnost.....	27
4.2 Fyzická způsobilost.....	29
4.3 Zdravotní způsobilost.....	33
4.4 Psychická způsobilost.....	35
5. Specializované útvary.....	42
5.1 Zásahová jednotka.....	42
5.1.1 Historie vzniku zásahových jednotek v evropském kontextu.....	42
5.1.2 Zásahová jednotka - charakteristika a náplň práce.....	44
5.1.3 Specifika výběru uchazečů do zásahové jednotky.....	46
5.2 Kriminalistický ústav Praha.....	51
5.2.1 Historie vzniku kriminalistických ústavů a oddělení v evropském kontextu.....	51
5.2.2 Kriminalistický ústav Praha - charakteristika a náplň práce.....	53
5.2.3 Specifika výběru uchazečů do Kriminalistického ústavu Praha.....	54
II. Praktická část.....	56
1. Výzkumné otázky, hypotézy.....	56
2. Metody.....	57

3. Popis vzorku.....	58
4. statistický popis sebraných dat, zpracování a interpretace.....	60
4.1. Interpretace výsledků získaných metodou IST.....	60
4.2 Interpretace výsledků získaných metodou PASKO.....	64
4.3 Interpretace výsledků získaných metodou SPARO.....	70
4.4 Interpretace výsledků získaných metodou FIRO-B.....	81
4.5 Interpretace výsledků získaných metodou DRČ.....	83
4.6 Zpracování a interpretace výsledků získaných Profesiografickým schématem.....	84
4.7 Zpracování a interpretace výsledků získaných krátkým dotazníkem.....	90
4.8 KÚP: ideální X typický příslušník KÚP.....	98
4.9 ZJ: ideální X typický příslušník.....	104
5. Diskuse.....	110
6. Závěr.....	112
III. Přílohy.....	113
1. Profesiografické schéma.....	113
2. Dotazník	126
IV. Použitá literatura.....	127
1. Publikace.....	127
2. Časopisecké zdroje.....	128
3. Manuály psychologických testů.....	128
4. Jiné zdroje.....	129

I. TEORETICKÁ ČÁST

1. ÚVOD A CÍLE DIPLOMOVÉ PRÁCE

Už od dob, kdy mi byly vyprávěny pohádky, mě fascinuje souboj mezi dobrem a zlem. Je to souboj starý jako lidstvo samo a zřejmě nebude mít nikdy konce. Vždy mě také zajímalo, proč se různí lidé dávají na tu či onu stranu. Co je k tomu vede, co tím riskují a co tím získávají. K tomu se přidružil můj zájem o takové instituce jakými jsou např. policie, armáda, věznice, apod.

Mnohdy mě mrzí postoj velké části české populace k Policii ČR nebo i k policejním školám. U určitých skupin občanů je silně zakořeněna představa, že jít k policii může každý, stačí se jen přihlásit. Taková představa je bezesporu podporována i filmy typu „Policejní akademie“ anebo třeba „Byl jednou jeden polda“. Celková image policie není v současné době nijak závratně dobrá. Zajímají mě samozřejmě důvody lidí, proč mají o policii takové mínění. Proč tomu tak v některých jiných státech není, povolání policisty se např. v Nizozemí těší vysoké prestiži.

Celková image policie je ale v současné době rozhodně lepší než tomu bylo např. v předrevolučním období. Také se mimojiné zvýšil zájem o práci u policie.

Postoje společnosti se však mění jen pomalu a to i přesto, že v porevolučním období nastala řada změn, samozřejmě i ve vyhledávání a výběru uchazečů k Policii ČR. Mezi lidmi koluje mnoho vtipů narážejících zejména na intelektovou úroveň policistů. Jsou nasnadě otázky typu, zda-li je onen výběr uchazečů skutečně tak špatný, zda-li tento výsledek není dán úrovní vzorku lidí, jaký se obecně k policii hlásí (jací jsou lidé ve státě, taková je i jeho policie), zda třeba není o špatné zkušenosti s policistou jen více slyšet než o dobré, nebo zda-li toto mínění nevzniká na základě zkušeností lidí pouze s určitým nereprezentativním vzorkem policistů. Neboť kolik lidí má možnost za život hovořit s policisty pracujícími ve výzkumu, s vyšetřovateli,

pyrotechniky, kynology atd. Určitě by si spousta těchto policistů zasloužila náš obdiv a úctu.

Do roku 1989 bylo doplňování tehdejšího Sboru národní bezpečnosti svěřováno takzvaným „kádrovákům“, kteří museli dbát zejména na „třídní původ“ uchazečů o práci v tomto ozbrojeném bezpečnostním sboru. (Macek, 2001) Výběr byl tedy zaměřen na užší okruh cílových skupin, tak aby bylo naplněno třídní hledisko. Po roce 1989 však před Policií ČR vyvstala celá řada nových úkolů spojených zejména s určením nových bezpečnostních rizik, jako jsou finanční a drogová kriminalita, extremismus včetně terorismu, organizovaný zločin, či nelegální migrace. S tímto obdobím nově vznikající Policie ČR je spojena také zvýšená obměna zaměstnanců celého resortu, a proto bylo nutné přijmout i účinná opatření v oblasti personální strategie. Jednou z jejích součástí je vyhledávání a výběr příslušníků Policie ČR.

Za cíl své práce považuji přiblížení celého procesu výběru uchazečů pro přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR s důrazem na popis přijímacího řízení do dvou vybraných specializovaných útvarů (a na následný popis pracovního a osobnostního profilu, protože s tím velmi úzce souvisí), jakými jsou Zásahová jednotka (dále jen ZJ) a Kriminalistický ústav Praha (dále jen KÚP). Pro výběr pracovníků určité profese je třeba identifikovat požadované vědomosti, dovednosti a jiné charakteristiky. (Štikar et al., 2003).

Význam a budoucí využití této práce spatřuji zejména v tom, že uchazeči o přijetí do služebního poměru, ale i stávající příslušníci Policie ČR, kteří se v budoucnu budou ucházet o specializované pracovní pozice, budou mít ucelený obraz o této problematice a budou se moci na celý tento proces lépe připravit a v žádném případě jej nepodcenit. Další využití vidím i v tom, že tato diplomová práce může být i určitým způsobem jakousi rukovětí pro začínající pracovníky oddělení či skupin personální práce na útvarech Policie ČR, včetně psychologů, kteří mají problematiku vyhledávání a výběru v náplni práce. Znalost této problematiky je jedním z důležitých aspektů činnosti personálního oddělení, neboť správný výběr pracovníků otevírá široké možnosti ke zlepšování a zvyšování kvality práce v celé Policii ČR. Na druhé straně špatná činnost personálního oddělení v této oblasti může být

brzdou anebo dokonce překážkou v cestě k efektivnímu fungování v oblasti doplňování lidskými zdroji.

Cíly mé diplomové práce jsou tedy zjištění ohledně pracovních a osobnostních profilů příslušníků pracujících v KÚP a ZJ, tak jak nám to umožňuje část použité testové baterie, používané při výběrech na tyto pozice. Zjištění nutných schopností, dovedností a vědomostí pro výkon těchto profesí, kde zdrojem těchto informací budou samotní příslušníci, jejich nadřizení a psychologové. Dále vytvoření jakýchsi ideálních profilů pro tyto pozice, a následné porovnání se stávajícími profily, které odpovídají současnému stavu v těchto složkách zhruba v dnešních dnech (metodou PASKO) a srovnání profilů příslušníků ZJ a KÚP navzájem. Očekávám, že se dozvíme možná velmi překvapivé informace o tom, kdo a jací vlastně jsou policisté ČR (nebo alespoň jejich určitá část).

Určitě se nabízí otázka, že by bylo záhodno zkoumat celou Policii, ale zkoumat všechna oddělení a útvary by bylo obrovským soustem, pro než není ani v takové práci, jakou je práce diplomová, prostor.

A proč zrovna tyto dva útvary? Protože se mi líbí představa boje proti zlu za využití kombinace síly i vědy. Další výhodou pro zvolení tohoto tématu byla naskytnuvší se možnost přístupu k psychologickým datům především těchto dvou složek. Nejcennějším přínosem pro sepsání této práce byla spolupráce s personálním pracovištěm, konkrétně s pracovníky skupiny výběru a skupiny psychologických služeb Policie ČR správy Středočeského kraje a poskytnutí informací a materiálů z oddělení personálního rozvoje Odboru personálního MV. Ale náročnost tohoto úkolu si samozřejmě vyžádala návštěvu mnoha pracovišť a konzultací se zasvěcenými odborníky. Navštívila jsem například následující pracoviště: psychologické pracoviště v Bartolomějské ulici v Praze, psychologické pracoviště na Baních na Zbraslavi, Kriminalistický ústav Praha, Zásahovou jednotku (nejmenovaného kraje), Policejní prezidium ČR a Policejní akademii ČR. Dostávat se ke zdrojům s tímto tématem bylo velmi obtížné už jen z toho titulu, že není prakticky dostupná žádná literatura.

2. PSYCHOLOGIE PRÁCE A ORGANIZACE VE SLUŽBÁCH POLICIE ČR

Samozřejmě ani „podnik“, jakým je Policie ČR, si nemůže dovolit zaostávat za ostatními, co se týče poskytování servisu psychologických služeb. Psychologie se zde prostřednictvím policejních psychologů rozvíjí v mnoha směrech. Nejdůležitějšími body náplně profese policejního psychologa jsou: psychologická vyšetření v situaci personálního výběru, preventivní psychologická vyšetření, vyšetření pro NBÚ, výcviky a vzdělávání, specializované projekty, konzultace a poradenství, posttraumatická intervenční péče, řešení sociálních problémů na pracovištích, konzultačně expertizní činnost. (*Intranet OVSPŠ MVČR*).

2.1 PSYCHOLOGICKÁ VYŠETŘENÍ

a) Uchazeči

V rámci přijímacího řízení k PČR je podle § 3 písm. c) zákona ČNR č. 186/1992 Sb. o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, každý uchazeč povinen absolvovat psychologické vyšetření za účelem posouzení jeho duševní způsobilosti pro výkon služby. Toto psychologické vyšetření má standardizovanou formu, která je stanovena Oddělením psychologie a sociologie Ministerstva vnitra ČR. Předmětem zkoumání jsou především výkonové a osobnostní charakteristiky uchazeče a jejich slučitelnost s výkonem služby. Kromě vyšetření uchazečů o běžný výkon služby jsou prováděna také zvláštní psychologická vyšetření uchazečů pro práci na specializovaných odděleních (např. Kriminalistický ústav, Odbor operativní dokumentace a další). Zadavatelem psychologického vyšetření je obligatorně personalista, který vede celé výběrové řízení. Výstupem psychologického vyšetření je doporučující či nedoporučující stanovisko psychologa k přijetí daného uchazeče do služebního poměru. Psychologická vyšetření se konají průběžně po celý rok, jejich provádění tvoří podstatnou součást náplně práce psychologického pracoviště.

b) Výběrová řízení a konkurzy

V rámci obsazování vedoucích funkcí ve výběrovém řízení a ostatních řídicích funkcích nabízí psychologické pracoviště možnost provedení specializovaného psychologického vyšetření za účelem výběru nejvhodnějšího kandidáta pro obsazení vedoucí nebo řídicí funkce na všech úrovních řízení správy. Specializované psychologické vyšetření je zaměřeno na zjišťování takových psychologických charakteristik kandidátů, které jsou jedním z předpokladů pro úspěšné vykonávání vedoucí funkce. Psychologické vyšetření se tím stává součástí komplexního výběrového procesu je zohledňováno jako jeden z podkladů pro rozhodování vedoucího funkcionáře obsazení jemu podřízené funkce (Balcar, Vymětal, 2002).

Zadavatelem výběrového řízení je vedoucí funkcionář. Výstupem psychologického vyšetření za účelem výběru kandidáta pro obsazení vedoucí funkce v rámci správy je stručná psychologická charakteristika každého zúčastněného kandidáta včetně určení pořadí podle vhodnosti zařazení na obsazovanou funkci. Psychologické služby spojené s výběrem nejvhodnějšího kandidáta na vedoucí funkci bylo využito již v celé řadě případů. Jako příklad může být uvedeno obsazování vedoucí pozice v rámci OŘ Kladno, funkce ředitele OŘ Praha – východ, vedoucí pozice v rámci OOD Správy středočeského kraje atd.

c) Preventivní psychologická vyšetření

Podle rozkazu prvního náměstka policejního prezidenta ze dne 16.8.1998 se policisté zařazení ve vybraných útvech služby kriminální policie podrobují preventivnímu psychologickému vyšetření, ve kterém se opětovně zjišťují jejich výkonové a osobnostní charakteristiky. Důvodem tohoto opakovaného vyšetřování je fakt, že tyto profese jsou svojí povahou značně náročné a mohou mít výraznější vliv na psychickou kondici takto zařazených policistů. Zadavatelem preventivního psychologického vyšetření je vedoucí příslušného oddělení. Forma výstupu preventivního psychologického vyšetření je dána dohodou s příslušným vedoucím funkcionářem (doporučení ve smyslu způsobilosti vyšetřeného policisty pro

další výkon služby, stručný popis výsledků vyšetření, případně doporučení pro další postup a rozvoj pracovníka).

d) Vyšetření pro NBÚ podle zákona č. 148/1998 Sb.

Podle zákona č. 148/1998 Sb. o ochraně utajovaných skutečností a změně některých zákonů podle pozdějších předpisů je každý, kdo přichází do styku s utajovanými skutečnostmi (pozice se stupněm utajení Tajné a Přísně tajné) povinen absolvovat psychologické vyšetření, jež je součástí prověrky Národního bezpečnostního úřadu. Psychologické pracoviště S Stč (Správa Středočeského kraje) ve smyslu tohoto zákona akreditováno k provádění těchto vyšetření a v případě potřeby je realizuje. Zadavatelem tohoto psychologického vyšetření je v podstatě NBÚ, potažmo každý pracovník, na něhož se vztahuje příslušný zákon. Výstupem tohoto vyšetření je posudek o osobní způsobilosti pro práci s utajovanými skutečnostmi, který je povinnou součástí podkladů pro NBÚ. Psychologická vyšetření pro NBÚ se realizovala zejména v letech 1999 – 2000, kdy bylo takto vyšetřeno cca 2 tisíce osob.

2.2 VÝCVIKY A VZDĚLÁVÁNÍ

Psychologické pracoviště nabízí speciální programy, jejichž účelem je vzdělávání a výcvik pracovníků v oblasti psychologie se zaměřením na výkon policejní praxe. Tyto programy zahrnují jednak získávání teoretických poznatků z oblasti psychologie a dále také formování žádoucích vlastností, schopností a dovedností pracovníka. Tímto způsobem lze rozvíjet sociální dovednosti a kompetence, tedy charakteristiky, které jsou základem jak pro úspěšné a bezproblémové jednání s občany, tak pro pozitivní vztahy na pracovišti, ale také některé schopnosti a vlastnosti, které napomáhají k podání optimálního výkonu v určitých specifických (krizových) situacích. Vzdělávání a rozvoj pracovníků lze realizovat různou formou – teoretickou, praktickou nebo kombinovanou, programy připravené psychologickým pracovištěm pak mají tedy podobu přednášek, výcviků či specializovaných projektů (Kahle, Stýblo, 1994).

Zadavatelem programu vzdělávání či výcviku je vedoucí funkcionář, který na základě získaných poznatků zvážil potřebu dalšího vzdělávání a

prohlubování znalostí, vědomostí a praktických dovedností v oblasti psychologie jemu podřízených policistů (zaměstnanců).

a) Přednášky

Přednášky představují teoretickou formu vzdělávání. Jde o způsob vzdělávání zaměřený především na zprostředkování teoretických znalostí z psychologie a faktických informací. Mezi přednášená témata patří např.:

- Komunikace
- Stres a techniky jeho zvládání
- Posttraumatická intervenční péče
- Syndrom vyhoření
- Abnormální osobnosti apod.

Pro různé skupiny příslušníků PČR se pravidelně pořádají různě zaměřené přednášky v Solenicích.

b) Výcviky

Výcviky jsou praktickou formou vzdělávání. Výcviky jsou totiž založeny téměř výhradně na osobních prožitkových zkušenostech účastníků, které se dodatečně propojují s relevantními teoretickými poznatky. Jedná se o programy sestavené ze speciálně zaměřených cvičení, úkolů a her, které zprostředkovávají lepší vzájemné poznání účastníků i sebepoznání každého z nich a slouží k vytváření příležitostí k osvojení, zdokonalení a procvičení sociálních dovedností účastníků. Jedním specifickým používaným druhem výcviků jsou tzv. outdoor tréninky, tedy akční, psychicky i fyzicky náročné tréninky realizované v terénu, které bývají velmi efektivní.

Mezi schopnosti a dovednosti, na jejichž formování a trénování může být výcvik zaměřen, patří např.:

- Komunikace
- Týmová spolupráce
- Zvládání konfliktů
- Styly vedení
- Asertivita
- Odolnost vůči zátěži

- Koncentrace
- Práce s informacemi
- Tvořivost
- Flexibilita a samostatnost

Příkladem výcviku, realizovaného outdoorovou formou, byl program Bunkr 2002, připravený pro velitele družstev pořádkových jednotek správy Středočeského kraje v souvislosti s konáním summitu NATO v Praze, který probíhal v přírodním prostředí Orlických hor.

c) Specializované projekty

Kombinací obou výše uvedených forem vznikají specializované projekty, které využívají předností a přínosů obou typů a zároveň vhodně překonávají některé jejich nedostatky. V případě specializovaných projektů se většinou jedná o kombinaci přednášek s různými praktickými cvičeními či úkoly – např. s analýzami případových studií, simulacemi reálných situací, hraní rolí apod. Tento přístup umožňuje díky aktivní účasti zúčastněných lepší pochopení a rychlejší osvojení přednášené problematiky a také zvyšuje pravděpodobnost úspěšného přenosu nově nabytých poznatků do praxe.

Specializované projekty reprezentuje např. přednáška pro příslušníky dopravní služby okresu Mělník, která byla zčásti založena na analýzách videozáznamů reálných situací řešených těmito příslušníky a jejich chování v nich.

2.3 KONZULTACE A PORADENSTVÍ

Psychologické pracoviště provádí konzultace a poradenství pro policisty a zaměstnance, kteří se dostanou do obtížně řešitelné životní situace, nebo mohou mít i jiné psychické problémy. Zadavatelem konzultačně poradenské činnosti může být policista (zaměstnanec), který se do těžko řešitelné životní situace dostal, nadřízený policista (zaměstnanec), který má pochybnosti o psychické kondici nebo psychické způsobilosti policisty (zaměstnanec) pro výkon služby. Je-li zadavatelem nadřízený, je pro poskytnutí psychologické služby nutný souhlas policisty (zaměstnanec).

Výstupem konzultačně poradenské činnosti je psychologická pomoc s návrhem na řešení situace pro policistu. Zadal-li konzultaci a poradenství nadřízený, sdělí mu psychologické pracoviště relevantní informace, které se týkají opatření a strategie řešení.

Konzultační a poradenská činnost je poskytována policistům a jejich rodinným příslušníkům průběžně v počtu několika desítek konkrétních situací za rok. Nejčastějšími obtížemi, které jsou řešeny jsou problémy týkající se partnerských a rodinných vztahů, problémy s alkoholem či hráčstvím atd.

Všechny konkrétní informace a citlivé údaje sdělené v rámci konzultační a poradenské činnosti jsou přísně důvěrné (Čírtková, 2000).

2.4. POSTTRAUMATICKÁ INTERVENČNÍ PÉČE

Rozkazem ředitele správy Stčk. č. 24/2002 byl v souladu s čl. 3 odst. 1 a čl. 4 odst. 2 závazného pokynu PP ČR č. 129/2001 zřízen intervenční tým pro poskytování posttraumatické intervenční péče příslušníkům PČR správa Stčk..

Účelem týmu je poskytování péče policistům, kteří v souvislosti s plněním, služebních úkolů prožili traumatizující zátěžovou událost (použití střelné zbraně, smrt kolegy, braní rukojmí, pokus o sebevraždu, sebevražda kolegy, pronásledování nebezpečného pachatele, pohled na usmrcení osob, výslech oběti a vlastní zranění). Zadavatelem posttraumatické intervenční péče může být: policista, kterého se traumatizující událost týká. Péče se poskytuje již v průběhu události traumatizující policistu nebo v kterékoli jiné době, nadřízený policisty, který prožil zvlášť závažnou traumatizující událost, nebo domnívá-li se nadřízený, že péče pro policistu je nezbytná.

Výstupem poskytnuté péče je především pomoc a příslušné návrhy na řešení situace pro policistu. Zadal-li intervenci nadřízený, sdělí mu psychologické pracoviště informace, které se týkají opatření, strategie řešení a působení na policistu, který prožil traumatizující událost. Rozhodujícím prvkem a úkolem péče je osobnost policisty, normalizace stavu policisty po prožití traumatizující události a jeho vrácení do služby ve stavu, aby byl schopen opět plnit úkoly policie ČR.

Posttraumatická intervenční péče byla v hojné míře využívána v období povodní, dále potom v souvislosti s užitím střelné zbraně policistou, v případě úmrtí a sdělování tragických zpráv pozůstalým (ZJ).

2.5. ŘEŠENÍ SOCIÁLNÍCH PROBLÉMŮ NA PRACOVÍŠTÍCH

Za účelem řešení sociálních problémů, zjišťování překážek v optimálním fungování a zlepšení mezilidských vztahů a celkové atmosféry na pracovišti, nabízí psychologické pracoviště, realizaci tzv. sociálně psychologického auditu. Sociálně psychologický audit je metodou sociálně psychologického šetření, která umožňuje zjišťovat a mapovat:

- a) interpersonální vztahy a vazby na pracovišti
- b) pracovní spokojenost pracovníků
- c) komunikace a styl řízení vedoucích pracovníků
- d) flukuační tendence pracovníků

Zadavatelem sociálně psychologického auditu je vedoucí funkcionář, který zjistí, že na jemu podřízeném pracovišti dochází k mezilidským konfliktům, odchodům do civilního sektoru nebo přechodům na jiné součásti PČR, k výraznějšímu zhoršení komunikace a spolupráce mezi pracovníky atd..

Výstupem sociálně psychologického auditu je závěrečná zpráva o aktuálním stavu příslušného pracoviště a možném trendu vývoje, včetně doporučení pro řešení případných problémů.

Sociálně psychologický audit byl proveden na SKPV OŘ Praha – západ, dále na SKPV OŘ Nymburk, sociálně psychologické šetření mezilidských vztahů bylo provedeno v rámci OŘ Kutná Hora.

2.6 OSTATNÍ PSYCHOLOGICKÉ SLUŽBY

a) Konzultačně expertizní činnost

V rámci konzultačně expertizní činnosti poskytuje psychologické pracoviště odborná vyjádření z oblasti aplikovaných psychologických disciplín (policejní psychologie, kriminalistické psychologie, kriminologické psychologie a forenzní psychologie) i jiných odborných sdělení souvisejících s řešením současných problémů vyplývajících z požadavků kriminalistiky a vyšetřování. Součástí konzultačně expertizní činnosti je i spolupůsobení pracovníků skupiny psychologických služeb na přípravě výslechu, přípravě vyšetřovacího pokusu, rekonstrukce, jakož i při výslechu svědka (zejména osoby mladší 15 let). Dalším druhem je také podání odborných vyjádření pro posouzení osobnosti pachatele, osobnosti poškozeného, opatření v rámci

poradensko preventivní činnosti v institutu krátkodobé ochrany svědků atd. (Čírtková, 2000).

Zadavatelem je zpravidla velitel služby kriminální policie a vyšetřování, respektive vedoucí příslušných oddělení a skupin SKPV.

Výsledek konzultačně expertizní činnosti má nejčastěji podobu odborných vyjádření, rad, doporučení a návrhů na řešení či další postup v daném případě.

Konzultačně expertizní činnosti našeho pracoviště bylo využito například k přípravě výslechu podezřelého pro SKPV OŘ Mělník.

b) Problémoví pracovníci

V rámci služeb poskytovaných psychologickým pracovištěm existuje možnost psychologického vyšetření a individuálních konzultací v případech policistů, kteří se jeví z hlediska výkonu služby jako problémoví. Problémovost může mít podobu například opakovaného neadekvátního jednání policisty s občany, nedostatečného plnění pracovních povinností či závažnějších konfliktů policisty s nadřízenými funkcionáři nebo spolupracovníky. Zadavatelem služby je obvykle vedoucí funkcionář. Předpokladem optimálního fungování této služby je dobrovolná účast dotyčného policisty.

Výsledkem práce s problémovým policistou je podrobnější analýza problému, jeho zdrojů a příčin a dále pak doporučení a návrhy způsobů řešení jak pro daného policistu tak i pro jeho nadřízené.

Byl řešen například případ opakovaného konfliktního až agresivního přístupu policisty k místnímu občanovi (OŘ Příbram).

2.7. PLÁNOVANÉ PROJEKTY

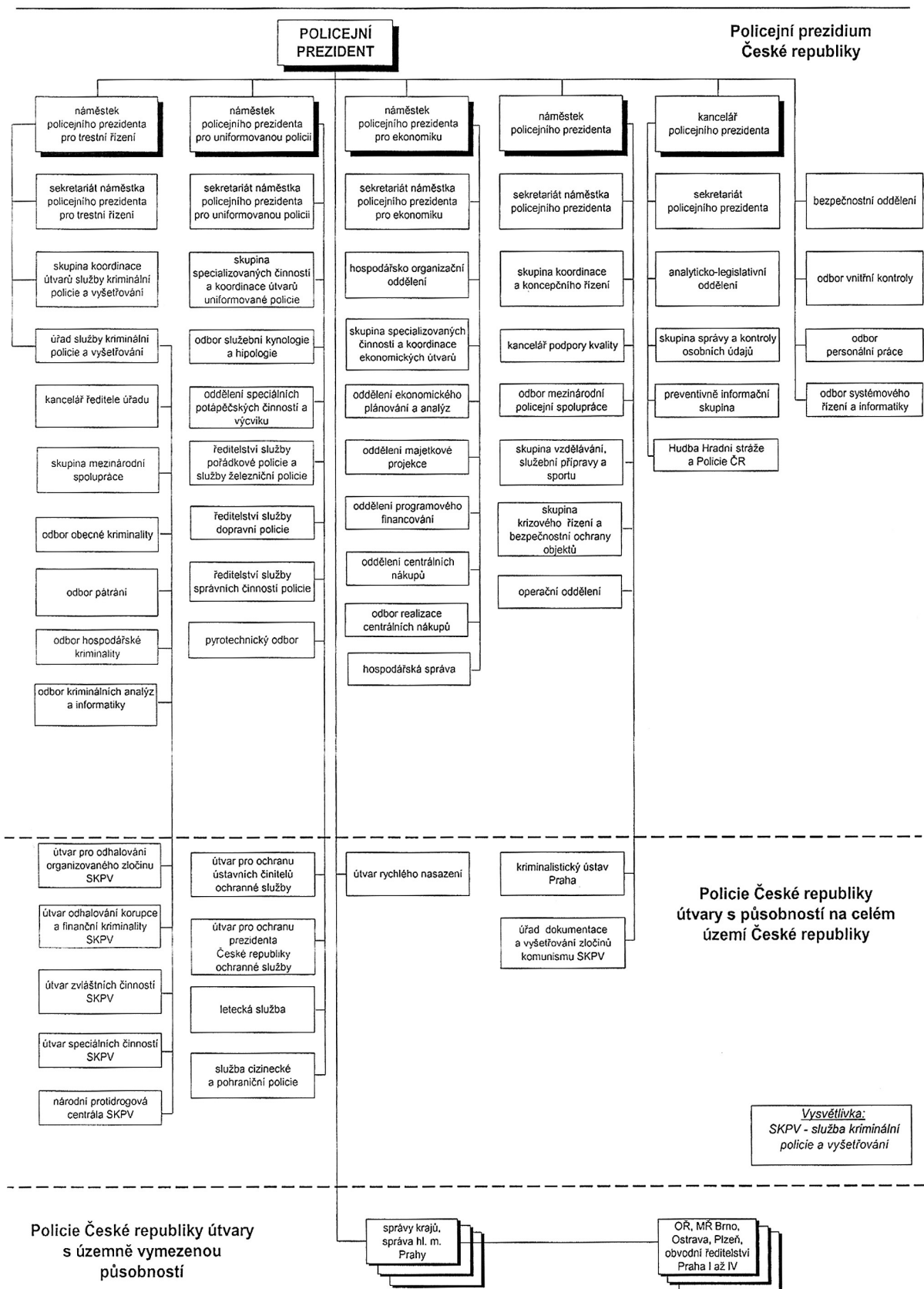
Kromě realizace projektů, které vycházejí z aktuálních požadavků zadavatelů správy Středočeského kraje připravuje psychologické pracoviště rozsáhlé projekty zaměřené na: vzdělávání a výcvik vedoucích funkcionářů v oblasti psychologie řízení lidských zdrojů, práci s mladými nově nastoupivšími policisty s cílem formovat u nich od počátku optimální pracovní návyky a sociální dovednosti.

3. ORGANIZAČNÍ STRUKTURA POLICIE ČR

Na úvod považuji za nutné představit v jednoduchosti strukturu Policie ČR, protože bez jistého vhledu do této struktury, by mohlo docházet ke značným nedorozuměním. Neboť z vlastní zkušenosti vím, že se laici v této struktuře vůbec neorientují a mnohdy používají názvy útvarů zcela neadekvátně a v nesprávných kontextech. Pro tento účel jsem zvolila přehledný obrázek, viz. obr. č. 1.

Obr. 1 Schéma organizace PČR (Rozkaz Policejního prezidenta č. 1/
2007)

Organizační schéma Policie České republiky



4. VÝBĚR UCHAZEČŮ K P ČR

Obecné charakteristiky získávání a výběru pracovníků

„Získávání pracovníků je činnost, která má zajistit, aby volná pracovní místa v podniku přilákala dostatečné množství odpovídajících uchazečů o tato místa, a to s přiměřenými náklady a v žádoucím termínu (včas).“ (Koubek, 1995, str. 100).

Osvědčené způsoby vyhledávání vhodných uchazečů:

- inzerce v hromadných sdělovacích prostředcích
- spolupráce s úřady práce
- spolupráce s územními vojenskými správami
- provádění besed s vojáky, kteří končí vojenskou základní či náhradní službu
- besedy na civilních středních a vysokých školách
- besedy se studenty středních policejních škol a s civilními studenty PA ČR
- nabídka volných míst na vývěškách
- využití komerčních agentur či zprostředkovatelen

To, zda volné pracovní místo přiláká dostatečné množství uchazečů, závisí na mnoha faktorech. Obecně lze tyto faktory dělit na vnitřní a vnější. Mezi vnitřní faktory patří povaha práce na konkrétním pracovním místě, požadavky, které klade na pracovníka (vzdělání, kvalifikace aj.), organizace práce a pracovní doby, pracovní podmínky (odměna, pracovní prostředí, zaměstnanecké výhody aj.), význam podniku, pověst podniku, možnost vzdělávání a personálního rozvoje, mezilidské vztahy a sociální klima v podniku.

Nejvýznamnějšími vnějšími faktory jsou ekonomické a sociální podmínky, sídelní a politicko-legislativní podmínky aj. (Armstrong, 1999).

Po procesu identifikace potřeby získávání pracovníků a identifikace zdrojů případných uchazečů je potřeba zvolit určitou metodu získávání těchto uchazečů. „Volba metody musí vycházet z toho, že je třeba vhodným lidem dát na vědomí existenci volných pracovních míst v podniku a zlákat je k tomu, aby se o tato místa ucházeli.“ (Koubek, 1995, str. 108).

Dalším krokem v procesu získávání pracovníků je volba dokumentů požadovaných od uchazeče o zaměstnání, formulace a uveřejnění nabídky zaměstnání, předvýběr (během něhož se z celého souboru uchazečů, zpravidla na základě jimi předložených dokumentů, vybírají ti, kteří se zdají být vhodní pro zařazení do vlastního výběrového procesu) a závěrem ještě sestavení seznamu uchazečů, kteří by měli být pozváni k výběrovým procedurám. (Stýblo, 1993).

„Výběrový proces je sérií určitých kroků, které odborníkům pomáhají rozhodnout o tom, který z uchazečů o práci by měl být přijat. Tento proces začíná v momentě, kdy uchazeč podá žádost o přijetí do zaměstnání, a končí v momentě, kdy je rozhodnuto o jeho přijetí.“ (Werther, Davis, 1992).

Rozhodnutí provedená při výběru z uchazečů získaných nábořem nejsou vlastně nic jiného než předpovědi. Organizace se snaží podle vlastností zájemce předpovědět, jak se bude projevovat a jaké výkony bude podávat jako zaměstnanec. Při tomto výběru vychází z víceméně nepřímých náznaků. Organizace v podstatě přijímá signály od uchazeče o zaměstnání ve formě jeho chování, výsledků různých testů a znalosti problematiky, již se týká činnost organizace. Tyto signály jsou při výběru uchazeče porovnávány s tím, jaké informace by měly charakterizovat profil daného pracovníka v budoucnosti, zejména co se týká jeho znalostí, schopností a dovedností, motivace a podobných faktorů. Vysílané signály se nazývají prediktory a informace o charakteristice pracovníka jsou označovány jako kritéria (Bartošová, 1998).

Validita informací získaných při výběru zaměstnanců je stupeň věrohodnosti předpovědí plynoucích z daných podkladů. Zjišťování validity informací slouží k posouzení přesnosti předpovědí a umožňuje tedy organizaci volit takové prediktory, které by jí umožnily zvýšit účinnost výběru a tím i kvalitu vybraných zaměstnanců (Milkovich, Boudreau, 1993).

Předpověď budoucí úspěšnosti pracovníka je vždy, jak již bylo řečeno, pouze pravděpodobnostní. Do predikce úspěšnosti totiž zasahují okolnosti, které nelze ovlivnit. Na straně člověka to je jistá proměnlivost vlastností osobnosti v čase, především však dynamičtější se měnící motivace.

Proměnlivost v nárocích práce a pracoviště vyplývá ze zavedení nové technologie, ze změny organizace, režimu práce, stylu řízení apod. (Milkovich, Boudreau, 1993).

4.1 OBECNÉ POŽADAVKY PRO PŘIJETÍ K P ČR

4.1.1 OBECNÉ POŽADAVKY NA STÁTNÍ ZAMĚSTNANCE

V obecné rovině se dá říci, že požadavky na zaměstnance na kterékoliv pracovní pozici jsou v základních rysech totožné. Ve státní správě obecně by měly kopírovat ustanovení Kodexu etiky zaměstnanců ve veřejné správě.

Dne 21. ledna 2005 byl vydán rozkaz policejního prezidenta, kterým se vydává „Etický kodex Policie České republiky“. Ten obsahuje 5 částí, mimo jiné cíle Policie ČR, její základní hodnoty atd. Podle něj by měl mít zaměstnanec veřejné správy zájem na efektivním výkonu této správy. S tím souvisí i požadavek na sebevzdělávání zaměstnance. Samozřejmostí by měla být vysoká míra slušnosti, porozumění, ochoty a to bez jakýchkoli předsudků, protože jde o službu veřejnosti.

Zaměstnanec nesmí připustit, aby došlo ke střetu jeho soukromého zájmu s jeho postavením a výkonem jeho funkce. Jeho soukromým zájmem se rozumí i zájem jeho rodiny, blízkých, příbuzných i fyzických a právnických osob, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické styky.

Zaměstnanec musí jednat při výkonu veřejné správy nestranným a apolitickým způsobem.

Zaměstnanec nesmí vyžadovat ani přijímat různé dary, laskavosti, ani žádná jiná zvýhodnění, a učiněnou nabídku musí odmítnout a informovat svého nadřízeného. Informace získané při výkonu veřejné správy nesmí využít ve svém soukromém životě.

Jedině tak bude mít veřejná správa, jakožto služba veřejnosti, dostatečně dobrý kredit, a její rozhodnutí budou náležitě respektovány a dodržovány (Etický kodex P ČR, 2005).

4.1.2 KONKRÉTNÍ ÚKOLY BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ

Vzhledem k tomu, že zákony, které upravují působnost jednotlivých organizací, v nichž příslušníci vykonávají službu, používají nejednotné

označení pro vyjádření jejich povahy a postavení, zavádí pro ně zákon jednotné označení „bezpečnostní sbor“ (Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů), přestože všechny neplní bezpečnostní úkoly.

V případě Policie ČR se jedná o plnění úkolů na základě zákona č. 283/1991 Sb.; o Policii ČR, ve znění pozdějších předpisů, na úseku ochrany bezpečnosti osob a majetku, zajišťování veřejného pořádku, boje proti terorismu, odhalování trestných činů a zjišťování jejich pachatelů, včetně odhalování a prověřování skutečnosti nasvědčující tomu, že byl spáchán trestný čin, jehož pachatelem je policista, vyšetřování o trestných činech, ochrany státních hranic, ochrany ústavních činitelů ČR a chráněných osob, ochrany stanovených objektů, dohledu na bezpečnost a plynulost silničního provozu a jeho řízení, odhalování a projednávání přestupků a jiných správních deliktů, provádění úkonů souvisejících s bezprostředním pronásledováním osob, které uprchly z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody nebo zajišťování pohotovostní ochrany jaderných zařízení a bezpečnostní podpora plnění těchto úkolů leteckou službou nebo činnostmi vykonávanými v oblasti informatiky, analytiky, prevence, kontroly a výcviku příslušníků.

4.1.3 PODMÍNKY PRO PŘIJETÍ DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU PŘÍSLUŠNÍKA POLICIE ČR

Vzhledem k postavení policisty ve společnosti, které vyplývá z rozsahu oprávnění, jimiž disponuje ve vztahu k ostatním občanům a ke specifice jím plněných úkolů není možné, aby do služebního poměru byl přijat každý občan, který o to požádá. Jsou proto zákonem stanoveny podmínky, které musí uchazeč o přijetí do služebního poměru splňovat, aby se mohl stát policistou.

Zákon ČNR č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, ve znění pozdějších předpisů, je hlavním pramenem právní úpravy pro přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR. Dalším pramenem je vyhláška ministerstva vnitra č. 287/2002, kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru příslušníků Policie České republiky. Vzhledem ke skutečnosti, že při praktické realizaci vlastního přijímacího řízení dochází často k obtížně řešitelným situacím v návaznosti na interpretaci některých pojmů, které jsou v zákoně uvedeny, požadují personální pracoviště

na Ministerstvu vnitra, konkrétně na Oddělení metodiky a kontroly odboru personálního, výklad nejasných ustanovení zákona. Proto za další významný pramen právní úpravy lze považovat tato odborná stanoviska a metodické pokyny vydávané Odborem personálním MV. Vzhledem ke skutečnosti, že zákon o služebním poměru příslušníků Policie ČR přebírá některá ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, patří i tento bezesporu k důležitým pramenům (Nový et.al. 1999).

V § 3 zák. ČNR č. 186/1992 Sb., jsou stanoveny následující podmínky pro přijetí do služebního poměru:

- a) občanství ČR
- b) věk vyšší než 18 let
- c) bezúhonnost
- d) splnění kvalifikačních předpokladů stanovených pro výkon funkce, do které má být policista ustanoven
- e) fyzická, zdravotní a psychická způsobilost
- g) úspěšné absolvování přijímacího řízení

Nejpozději ke dni přijetí do služebního poměru musí občan ukončit členství v politické straně nebo hnutí a po přijetí do služebního poměru nesmí ani v jejich prospěch vyvíjet jakoukoliv činnost, která nesouvisí s plněním jeho služebních úkolů. Ostatně § 152 zák. ČNR č. 186/1992 Sb. se zabývá zvláštními omezeními a jednou ze součástí dokladů přijímacího řízení jsou i čestná prohlášení, ve kterých se deklaruje, že taková činnost již není vykonávána. Při nástupu do služebního poměru skládá policista podle § 6 výše citovaného zákona, služební přísahu. Pokud by tuto přísahu odmítl podepsat, služební poměr nevznikne.

Zákonem stanovené podmínky pro přijetí do služebního poměru musí policista splňovat po celou dobu trvání služebního poměru.

Pokud závěr informačního pohovoru svědčí o vhodnosti přijetí uchazeče do služebního poměru, vyzve personalista nebo pracovník, který provádí pohovor, uchazeče k předložení žádosti o přijetí. Uchazeč je dále již jen pracovníkem personálního pracoviště informován o organizaci přijímacího

řízení a je vyzván k předložení dokladů stanovených v § 1 odst. 1 a 2 vyhlášky MV č. 287/2002 Sb. Služební funkcionář si zároveň v souladu s § 1 odst. 3 výše jmenované vyhlášky opatří potřebné výsledky a informace. Současně s převzetím žádosti o přijetí do služebního poměru je zahájeno přijímací řízení a personalista zakládá Spis uchazeče o přijetí do služebního poměru k PČR. Do něj jsou postupně zakládány jednotlivé dokumenty z přijímacího řízení.

Personalista shromažďuje osobní data uchazeče na základě jeho písemného souhlasu. Ověří správnost předložených dokladů či jejich kopií, a pokud nejsou v rozporu se zákonnými podmínkami přijímacího řízení, založí je do spisu uchazeče. V případě, že se v materiálech objeví informace, které znamenají nesplnění zákonných podmínek pro přijetí, je přijímací řízení ukončeno a osobní doklady (kopie rodného listu, doklad o dosažení požadovaného stupně vzdělání, kopie příslušnosti k zdravotní pojišťovně apod.) se předají zpět uchazeči. Zbylé písemné materiály (dotazník uchazeče, zápis z informačního rozhovoru a žádost o přijetí, záznam o ukončení přijímacího řízení a další) budou odeslány do archivu MV ČR (Twinning - project CZ 98/IB/JH/02).

4.1.4 DOKLADY PRO PŘIJÍMACÍ ŘÍZENÍ

Vyhláška MV č. 287/2002 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru příslušníků Policie ČR, stanoví hned v § 1, jaké doklady pro přijímací řízení předkládá státní občan ČR, který se uchází o přijetí do služebního poměru příslušníka PČR, a komu je předkládá. Jsou to:

- a) vyplněný tiskopis osobního dotazníku a životopis
- b) přehled o dosavadním průběhu praxe
- c) rodný nebo rodný a křestní list nebo jejich ověřené kopie
- d) doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, nebo jeho ověřenou kopii
- e) doklad osvědčující státní občanství
- g) výpis z evidence rejstříku trestů, který není starší 3 měsíců
- h) písemný souhlas s provedením šetření v evidencích PČR

4.1.5 MORÁLNÍ A OBČANSKÁ BEZÚHONNOST

Bezprostředně po založení spisu provede personalista nezbytné úkony k ověření bezúhonnosti uchazeče. Vzhledem ke skutečnosti, že pojem

„bezúhonnost“ je velmi obtížně definovatelný a docházelo tak k různým výkladům, hledají personální pracovníci pomoc v odborném stanovisku vydaném odborem personálním MV pod. č.j. SP-297/PR-2002, kde je řečeno v nejobecnějším slova smyslu, že lze konstatovat, že bezúhonností se rozumí zejména souhrn morálních a charakterových kvalit občana. Tento závěr vychází z dikce § 3 písm. a) zákona o služebním poměru, která na rozdíl od úpravy bezúhonnosti v některých dalších zákonech např. §44 zákona č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu, pojem bezúhonnosti blíže nevymezuje. Nelze proto ztotožňovat bezúhonnost s trestní zachovalostí. Pro službu v policii nemusí být například vhodná osoba, která spáchala přestupek proti majetku, ale naopak vhodná může být i osoba, která se dopustila společensky méně závažného trestného činu. Při posuzování bezúhonnosti je nutné přihlédnout k době spáchání protiprávního činu, k okolnostem, za nichž byl spáchán, k tomu, zda šlo o „exces“, apod. Podstatnou okolností je také chování osoby v posuzovaném období.

Neexistuje proto jednoznačná odpověď na to, zda je osoba, která se dopustila jednání, které má znaky trestného činu a vůči níž orgány činné v trestním řízení podmíněně zastavily trestní stíhání nebo rozhodly o schválení narovnání ve smyslu § 307 a 309 trestního řádu, bezúhonná nebo nikoliv. Záleží vždy na charakteru spáchaného trestného činu a dalších, výše zmíněných okolnostech.

Podle názoru odboru personálního MV mohou být rozhodnutí orgánů činných v trestním řízení o zastavení trestního stíhání nebo o schválení narovnání v konkrétním případě podkladem pro rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru pro porušení služební přísahy zvlášť závažným způsobem, protože tato rozhodnutí vycházejí ze skutečnosti, že trestný čin spáchal obviněný policista. Nemůže tudíž jít o porušení zásady presumpce neviny.

4.2 FYZICKÁ ZPŮSOBILOST

Tab. 1 Fyzická způsobilost uchazečů k PČR za rok 2006

Rok 2006		
Fyzická způsobilost		
uchazeči	neuspělo	neuspělo v %
4774	1082	22,7

Tab. 2 Fyzická způsobilost uchazečů k PČR za rok 2007

Rok 2007		
Fyzická způsobilost		
uchazeči	neuspělo	neuspělo v %
2745	480	17,5

(Roční statistické šetření personální evidence policistů a zaměstnanců MV a Policie ČR 2006, 2007.)

Cílem prověřování fyzické způsobilosti je posoudit úroveň rozvoje pohybových schopností a dovedností, zejména pak na test dynamické síly, akcelerace, ohebnosti, svalové síly, vytrvalosti a plavecké dovednosti. Toto prověřování je organizováno formou testů před komisí, která je složena z pracovníků skupiny služební přípravy a personálního pracoviště. Výkony v jednotlivých disciplínách jsou převáděny do bodového ohodnocení podle převodních tabulek. Uchazeči jsou pro účely bodového ohodnocení rozděleni na kategorii ženy a muži a do skupin podle věku.

1. skupina 18-29 let
2. skupina 30-39 let
3. skupina 40-45 let
4. skupina nad 45 let

Uchazeči jsou hodnoceni:

- a) splnil
- b) nesplnil

Obsah, popis a bodové hodnocení jednotlivých testů (Pokyn ředitele odboru tělesné přípravy a sportu MV č. 8/97 ze dne 20.5.1997)

Test č. 1 - člunkový běh 4 x 10 m

Úkol: uběhnout vzdálenost 4 x 10 m stanoveným způsobem v co nejkratším čase.

Popis: start (na povel) vedle mety, běží se šikmo mezi metami, meta č. 2 se obíhá, stejným způsobem se vrací zpět a obíhá se meta č. 1; třetí úsek se běží přímo, následuje dotek mety č. 2, rychlý obrat a při doteku mety č. 1 se zastavuje čas.

Měření: na 0,1 s.

Ověřovaná schopnost: rychlostní obratnost převážně dolních končetin.

Tab. 3 Bodové hodnocení

Body	Výkon	Body	Výkon
1	16,0	11	11,4
2	15,5	12	11,2
3	15,0	13	11,0
4	14,5	14	10,8
5	14,0	15	10,5
6	13,4	16	10,3
7	12,8	17	10,1
8	12,3	18	9,8
9	11,9	19	9,6
10	11,6	20	9,4

Za každé další zrychlení o 0,2 s připočítat 1 bod.

Test č. 2 – Přítah na hrazdě (opakovaně)

Úkol: maximální počet přítahů stanoveným způsobem.

Popis: ve visu na hrazdě paže propnuty, úchop nadhmatem, nebo podhmatem, nohy bez kontaktu s podložkou, přítah tak, aby brada při dokončení cviku byla nad úrovní hrazdy, a zpět do visu s nataženými pažemi bez dopomoci nohou.

Měření: počet správně provedených přítahů.

Ověřovaná schopnost: vytrvalostní síla převážně širokého zádového svalu, svalů mezilopatkových a pletence ramenního.

Tab. 4Bodové hodnocení

Body	Výkon	Body	Výkon
1	-	11	9
2	-	12	10
3	1	13	11
4	2	14	12
5	3	15	13
6	4	16	14
7	5	17	15
8	6	18	16
9	7	19	17
10	8	20	18

Za každý další přítah připočítat 1 bod.

Test č. 3 - klik-vzpor ležmo (opakovaně)

Úkol: maximální počet „kliků“ bez přerušení, stanoveným způsobem a bez zapření nohou.

Popis: leh na břiše, skrčené paže opřít dlaněmi o zem špičky prstů v úrovni ramen směřují vpřed, hlava směřuje vpřed. Dopnutím paží v loktech vzpor ležmo. Pokrčením paží v loktech lehkým dotekem hrudníku o podložku a zpět do kliku. Trup je zpříma, pánev nevysazuje, ani neprohýbá.

Měření: počet správně provedených cviků bez přerušení.

Ověřovaná schopnost: vytrvalostní síla převážně svalstva hrudníku a svalů pletence ramenního.

Tab. 5Bodové hodnocení

Body	Výkon	Body	Výkon
1	12	11	32
2	14	12	34
3	16	13	36
4	18	14	38
5	20	15	40
6	22	16	41
7	24	17	43
8	26	18	45
9	28	19	47
10	30	20	49

Za každé další dva kliky připočítat 1 bod.

Test č. 4 – celomotorický test, CMT test (opakovaně), 2 minuty

Úkol: maximální počet cviků stanoveným způsobem.

Popis: ze stoje spatného přes dřep do lehu na břiše, zvednout ruce z podložky, přejít zpět opět přes dřep do stoje spatného, dále se pokračuje přes dřep do lehu na napřímená záda, ruce se dotknou podložky podél těla a zpět přes sed a dřep do stoje spatného. Za každý přechod do stoje spatného je počítáno jedno provedení cviku.

Měření: počet správně provedených cviků.

Ověřovaná schopnost: silově-obratnostní vytrvalost svalů fázických i posturálních.

Bodové hodnocení je stejné jako u testu č. 3

Test č. 5 - běh na 1000 m

Úkol: uběhnout vzdálenost 1000 m v co nejkratším čase.

Popis: skupinový start (počet běžců se volí podle počtu organizátorů, na dva organizátory maximálně 15 běžců), běžícím se průběžně sděluje čas.

Měření: čas měříme s přesností na 1 s.

Tab. 6 Bodové hodnocení běhu na 100 m

Body	Výkon	Body	Výkon
1	6:00	11	4:00
2	5:45	12	3:50
3	5:30	13	3:40
4	5:15	14	3:30
5	5:00	15	3:20
6	4:50	16	3:10
7	4:40	17	3:05
8	4:30	18	3:00
9	4:20	19	2:55
10	4:10	20	2:50

Za každé další zrychlení o 5 s připočítat 1 bod.

Pracovníky výběru a zejména služebními funkcionáři všech stupňů je častým předmětem kritiky rozdělení do kategorií muži a ženy pro účely bodového ohodnocení. Domnívají se i v návaznosti na zahraniční zkušenosti, že se jedná o „pozitivní diskriminaci žen“, přičemž fyzická náročnost při

plnění služebních úkolů, zejména při služebních zákrocích neumožňuje při rozhodování diferencovat použití menší či větší síly.

Ověřování fyzické způsobilosti uchazečů upravují Pokyn ředitele odboru tělesné přípravy a sportu MV č. 8/97 ze dne 20.5.1997 a Závazný pokyn policejního prezidenta č. 35 z 2.10.1997.

4.3 ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST

Tab. 7 Zdravotní způsobilost uchazečů k PČR za rok 2006

Rok 2006		
Zdravotní způsobilost		
uchazeči	neuspělo	neuspělo v %
2796	449	16,1

Tab. 8 Zdravotní způsobilost uchazečů k PČR za rok 2007

Rok 2007		
Zdravotní způsobilost		
uchazeči	neuspělo	neuspělo v %
1016	91	9

(Roční statistické šetření personální evidence policistů a zaměstnanců MV a Policie ČR 2006, 2007.)

Podmínky zdravotní způsobilosti uchazečů o přijetí stanoví podrobně resortní předpis Nařízení MV č. 66 ze dne 29. června 1999 o péči o zdraví příslušníků a zaměstnanců Policie ČR a zaměstnanců MV.

Dle uvedené normy jsou upřesněny podmínky zdravotní způsobilosti i se zřetelem na konkrétní zařazení uchazeče v Policii ČR ve skupinách:

- Uchazeči o přijetí, dále specialisté a úzcí specialisté, kteří mají být zařazeni do přímého výkonu služby bez omezení.
- Uchazeči, kteří mají být ustanoveni do funkce jako specialisté v nepřímém výkonu služby.
- Uchazeči, kteří mají být ustanoveni do funkce jako úzcí specialisté v nepřímém výkonu služby.

- Specialisté, na jejichž přijetí má příslušný útvar zvláštní zájem (takového posuzování se však provádí jen na písemné vyžádání příslušného služebního funkcionáře s personální pravomocí).

Každý uchazeč se podrobí lékařské prohlídce, na jejímž základě se stanoví zdravotní klasifikace. Výsledky lékařských prohlídek ke stanovení zdravotní klasifikace se zaznamenávají do lékařského vysvědčení. Uchazeči jsou povinni při zahájení této lékařské prohlídky předložit výpis z občanské zdravotnické dokumentace, na předtištěném formuláři, který je součástí lékařského vysvědčení. Stanovená vyšetření na lékařském vysvědčení nesmí být starší tří měsíců včetně výpisu ze zdravotnické dokumentace. Posouzení zdravotní způsobilosti uchazeče provádějí příslušné lékařské komise stanovením zdravotní klasifikace; v závěru lékařského vysvědčení uvedou, že uchazeč je:

- a) schopen výkonu služby – „A“ nebo
- b) schopen výkonu služby s omezením – „C“ anebo
- c) neschopen výkonu služby – „D“.

Mimo stanovené zdravotní klasifikace a případně stanovených úlev a omezení k výkonu služby, příslušná lékařská komise v závěru „Lékařského vysvědčení uchazeči“ uvede zjištěné nemoci, úrazy a jejich následky. „Lékařské vysvědčení o uchazeči“ se nezakládá do osobního spisu. Další manipulace s tímto dokladem je výhradně věcí resortního zdravotnictví. Archivace je upravena platnými resortními předpisy. Personální pracoviště obdrží od příslušné lékařské komise závěr lékařského vyšetření o zdravotní způsobilosti uchazeče, v němž je uvedena zdravotní klasifikace uchazeče a případné úlevy a omezení pro výkon služby. V tomto závěru se neuvádí diagnostický souhrn ani slovně ani číselným diagnostickým znakem.

Jednotné a důsledné posuzování zdravotní způsobilosti uchazečů o přijetí do služebního poměru umožňuje objektivní hodnocení všech případných změn zdravotního stavu příslušníka Policie ČR, vzniklých během výkonu jeho služby.

4.4 PSYCHICKÁ ZPŮSOBILOST

Tab. 9 Psychická způsobilost uchazečů k PČR za rok 2006

Rok 2006		
Psychická způsobilost		
uchazeči	neuspělo	neuspělo v %
5668	2647	46,7

Tab. 10 Psychická způsobilost uchazečů k PČR za rok 2007

Rok 2007		
Psychická způsobilost		
uchazeči	neuspělo	neuspělo v %
5627	2488	44,2

(Roční statistické šetření personální evidence policistů a zaměstnanců MV a Policie ČR 2006, 2007.)

Jednou z podmínek přijetí do služebního poměru je duševní (psychická) způsobilost, jako zákonná podmínka spolu s fyzickou a zdravotní způsobilostí.

Duševní způsobilost je zjišťována standardizovanými psychologickými metodami, resp. psychologickými testy.

Psychologické testy jsou standardizované, diagnosticky zaměřené zkoušky, určené ke zjištění určitých duševních vlastností člověka. Aktuálně jsou používány testy, které lze použít současně pro vyšetření skupiny osob (testy hromadné). V tomto případě se jedná o administraci testů schopností, zaměření osobnosti (osobnostní dotazníky) a jednotlivých psychických funkcí (např. testy inteligence, numerických schopností, testy paměti, testy psychomotorické koordinace). Formou individuální (během pohovoru u psychologa) jsou administrovány testy projektivní či testy zjišťující určitou specializovanou duševní funkci (pozornost, paměť). Test (osobnostní dotazník) může v jistém smyslu podávat i zprávu o aktuálním zdravotním stavu jedince.

Připravené jednotné instrukce a vůbec administraci provádí vyškolení pracovníci – asistentky psychologa.

Vzhledem k náplni práce a vůbec výkonu profese příslušníka P ČR, lze jen konstatovat v souladu s tím, že inteligence je nezbytnou obecnou schopností, umožňující řešit nové situace a úkoly na základě zobecnění dosavadních zkušeností a znalostí. Je tedy předpokladem pro podávání mentálního výkonu nezbytného pro zvládání nových životních i pracovních (služebních) podmínek a úkolů.

Význam sociálně interakčních dovedností a schopností vyplývá ze sociální povahy pracovní činnosti policisty. Sociálně interakční dovednosti a schopnosti se projevují jednak na úrovni policista – občan, (poškozený, jedinec páchající trestnou činností) nebo ve vztazích nadřízený – podřízený (resp. vzájemných vztahů mezi policisty). Zde je důraz kladen na jevy a procesy, jako jsou sociální interakce, komunikace, kooperace, postoje, sociální role, vedení pracovníků apod. V oblasti interpersonálních vztahů vystupuje do popředí koncept sociální inteligence, jakožto schopnosti adekvátního jednání v mezilidských vztazích. Ve vztahu k práci policisty se uplatňují některé specifické schopnosti související jednak s přesným sociálním vnímáním situace, vnímáním jiných osob a odhadem jejich snah a záměrů, tak i s vhodným uplatněním přiměřeného jednání a dosažení svých záměrů.

Duševní způsobilost občanů, zjišťovaná psychologickým vyšetřením, je v současné době největší překážkou pro přijetí většího počtu nových policistů. (viz. tabulka č. 9 a 10)

Termín vyšetření osobnostní způsobilosti je stanoven v návaznosti na vytíženost psychologického pracoviště a o termínu tohoto vyšetření je uchazeč písemně informován. Současně je upozorněn na časovou náročnost tohoto vyšetření spolu s podmínkami dobré psychické a zdravotní kondice.

Při vstupním vyšetření uchazeče je vzhledem k ekonomickým důvodům, vždy hromadně vyšetřováno ne méně než tři a ne více než osm uchazečů. Z těchto důvodů je snaha poznat více znaků osobnosti jedním vyšetřením a k tomu účelu se sdružují testy do souborů, kterým se říká testová baterie. Taková testová baterie byla vytvořena i pro potřebu vyšetřování uchazečů pro výkon služby u P ČR. Tato baterie sestává z testových profilů (test inteligence, ale i dotazník osobnosti, jímž je zjišťován komplex složek

zkoumané oblasti osobnosti). Současně je využíváno i testových sestav, v nichž kombinace jednotlivých testů slouží k poznání těžké složky osobnosti, byť i z různých stránek a hlouběji.

Snahou je samozřejmě co nejčastěji tuto baterii „aktualizovat“, zvláště využíváním duálních forem testů, tak i zařazováním stávajících (praxí ověřených) či nových přesnějších a citlivějších, diagnostických metod do vhodného souboru dalších psychologických instrumentů, který zjistí o jedinci co nejvíce informací. Jedná se o takové metody jako jsou analýza biografických údajů, rozbor pracovní kariéry, rozhovor apod. Zřejmý je zde trend, který prosazuje a směřuje k co nejvíce komplexnímu poznávání pracovníků.

V rámci psychické způsobilosti je i zjišťování pracovní způsobilosti.

Pracovní způsobilost vystihuje poměr nároků nebo požadavků na straně pracovní (služební) činnosti a odpovídajících kapacit či vlastností osobnosti na straně pracovníka.

Míru souladu požadavků a předpokladů lze obecně vyjádřit dimenzí způsobilost – nezpůsobilost.

Specificky a víceméně pracovní lze hovořit o způsobilosti optimální (vysoký soulad), přiměřené (může vcelku dobře zastávat danou profesi), nízké (pouze částečné vyrovnání se s nároky profese) a nedostatečné.

Personální policejní praxe, aktuálně vyjadřuje míru souladu požadavků a předpokladů dimenzí: způsobilost – nezpůsobilost (tak je formulováno i stanovisko psychologa k přijetí uchazeče do služebního poměru příslušníka Policie ČR dle § 3 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR, resp. závěr: A – splňuje podmínky duševní způsobilosti k přijetí či B – nesplňuje podmínky duševní způsobilosti k přijetí).

Celý postup posuzování duševní způsobilosti uchazečů o přijetí do služebního poměru příslušníka Policie ČR a nakládáním s jejich osobními údaji sjednocuje metodický návod č. 4 vydaný ve Sbírce interních aktů řízení ředitele Odboru personálního MV č. 4, ročník 2001.

Nově se stanoví, že občanovi, který nebyl přijat do služebního poměru, se oznámí důvody nepřijetí. Důvody se nesdělují občanovi, který se ucházel o přijetí ke zpravodajské službě.

První informace, které psycholog o uchazeči o zaměstnání obvykle získá, pramení z vyplněného formuláře Žádosti o přijetí do zaměstnání. Tento formulář uchazeč obdrží při prvním kontaktu s personálním útvarem, jestliže splňuje podmínky pro přijetí do zaměstnání, které byly stanoveny pro předběžný výběr uchazečů. Formulář žádosti o přijetí do zaměstnání slouží jednak jako doklad o tom, že určitý člověk má zájem o práci v organizaci, a jednak poskytuje informace o zájemci, které je možné využít při výběru kandidátů.

Tento formulář má v podstatě charakter anamnézy.

V anamnéze se vyskytují jednak objektivní data (věk, rodinný stav, atd.) a jednak subjektivní data.

Tato subjektivní data mohou být zatížena různými chybami, zvláště pak nepřesností vzpomínky nebo schopností vybavit si vzpomínku a ochotou tuto vzpomínku sdělit.

Hlavní okruhy, na které se v anamnéze zaměřuje psycholog, jsou:

- 1) Původní rodina (počet sourozenců, výchovné styly rodičů, úplnost či neúplnost původní rodiny, emocionální klima, ekonomické poměry původní rodiny atd.)
- 2) Emocionální a intelektuální vývoj (citové odpoutávání od původní rodiny, prospěch ve škole, oblíbené a neoblíbené předměty, volba povolání atd.)
- 3) Vývoj sociálních vztahů (vztahy mezi spolužáky, kamarády, vztahy k nadřízeným, vztahy k příslušníkům vlastní rodiny atd.)
- 4) Pracovní vývoj (změny povolání a jejich příčiny, konflikty na pracovišti a jejich řešení, profesionální plány atd.)
- 5) Vývoj postojů k hodnotám (hodnotová orientace, mimopracovní koníčky a záliby atd.)

Psychologické vyšetření zahrnuje jednak rozhovor, kdy jsou doplňována a upřesňována data z vyplněného formuláře (v podstatě autoanamnéza, kdy zdrojem informací je subjekt sám, má v našem případě formu autobiografie, vlastního životopisu, který je napsán podle předem daných bodů. Anamnestické údaje jsou objektivizovány srovnáváním s tzv. tvrdými daty (datum narození, počet dětí atd.) i s výsledky jiných psychodiagnostických

postupů.) a zjišťována údaje o motivaci a dalších důležitých faktorech u uchazeče, které by mohly být významné při posuzování psychické způsobilosti uchazeče, a jednak baterii psychologických testů.

Rozhovor jako výzkumná a diagnostická metoda je bezprostřední formou dotazování, založenou na přímé ústní komunikaci mezi výzkumným pracovníkem nebo diagnostikem na jedné straně a zkoumanou osobou na straně druhé. (Svoboda, 1992)

Během rozhovoru se psycholog zaměřuje nejen na získávání údajů, které doplňují data z vyplněného formuláře žádosti o přijetí do zaměstnání, ale také na údaje, které případně zpřesňují či dokreslují výsledky uchazeče z použité baterie psychologických testů, a dále i na chování vyšetřované osoby a její nonverbální projevy, zvláště pak na to, zda jsou či nejsou v souladu s verbální produkcí.

Celý rozhovor probíhá v několika fázích. V úvodní fázi rozhovoru jde především o navázání kontaktu s vyšetřovanou osobou, jde o vytvoření vhodné atmosféry pro další vedení rozhovoru a o vlastní naladění psychologa na vyjadřovací úroveň vyšetřované osoby.

V druhé fázi (jádro rozhovoru) jde psychologovi o získání maxima informací o vyšetřované osobě vzhledem k účelu, za jakým byl rozhovor veden.

V závěru rozhovoru jde o uvolnění tenze, jež mohla být případně u uchazeče navozena, a o jeho naladění na možnou další spolupráci.

Validita rozhovoru je značně kolísavá. Závisí jednak na osobnosti psychologa a jeho zkušenostech, jednak na vlastnostech vyšetřované osoby (upřímnost, úroveň inteligence, schopnost sebe posouzení aj.) a na tématu rozhovoru. (Svoboda, 1992)

Kromě anamnézy a rozhovoru se při vyšetřování psychické způsobilosti uchazečů uplatňují také testové metody.

Testové metody představují standardizovaný způsob vyšetření, při kterém dodržujeme určitá pravidla, užíváme jednotných pomůcek a jednotným způsobem vyhodnocujeme získané informace (odpovědi, výkony, výtvary). Test je v podstatě experimentem, neboť vyvolává chování vyšetřované osoby v kontrolovaných podmínkách. Test je standardní postup,

při kterém u probanda navozujeme jevy, které registrujeme tak, aby bylo možné výsledky testovaných objektů navzájem srovnávat. (Říčan, 1977)

TESTOVÁ BATERIE

Testová baterie existuje samozřejmě jakási základní, která obsahuje níže uvedené testy a pak případně speciální doplňkové testy, např. pro výběry do řídicích funkcí, kam se zařazují ještě další dotazníky a úkoly (Balcar, 2002).

Testová baterie se může samozřejmě také lišit od jednoho psychologického pracoviště k druhému a v případě nutnosti opětovného testování se využívají jiné ekvivalentní metody (například se místo IST používá Váňův inteligenční test, Ravenovy matice atd.)

Pro účely diplomové práce si popíšeme základní psychodiagnostické metody používané při personálních výběrech, které jsme využili v našem výzkumu. (Mezi další základní metody patří např. ještě Eysenckův EPQ-R, IVE, nebo nedokončené věty, kresba stromu, lidské postavy; tyto jsme však neměli k dispozici).

IST = Test struktury intelligence

- Vyšetřovací postup k určení intelligence, vhodný pro skupinová vyšetření (u P ČR je maximální počet uchazečů ve skupině deset), poskytuje spolehlivý obraz o úrovni intelligence, ale i o její struktuře. Intelligence je zde chápána jako substruktura v celku osobnostní struktury člověka, v testu je devět subtestů (Amthauer, 1973).

PASKO = Dotazník zjišťování interakčních tendencí a sebepojetí osobnosti

- Zjišťuje, jak na sobě hodnotím kvalitu daných vlastností, sebepojetí. Lze použít i na zjišťování sociálního klimatu v práci apod. (Mikšík, 2004).

SPARO = Systém bazální psychické autoregulace osobnosti

- Nástroj pro zjišťování bazální struktury a dynamiky autoregulace, integrovanosti vnitřních a vnějších aktivit osobnosti, psychické odolnosti osobnosti a její kolektivnosti, osobnostních zdrojů individuálně příznačné povahy a úrovně interakcí s reálnými životními podmínkami a situacemi (Mikšík, 2004).

FIRO-B = Fundamentals Interpersonal Relations Orientation

- Dotazník interpersonální orientace je založen na teorii interpersonálních vztahů – orientace jedince na ostatní lidi. Každý jedinec má charakteristický způsob sociální orientace vůči ostatním a především tato orientace určuje jeho interpersonální chování, dobře měří i otázku efektivity pracovní skupiny (Schutz, 1976).

DRČ = Disjunkční reakční čas

- Metoda na měření jednoduchého nebo složitého reakčního času, test lze brát i jako míru psychického tempa (Vonkomer, 1973).

SPLNĚNÍ KVALIFIKAČNÍCH PŘEDPOKLADŮ STANOVENÝCH PRO VÝKON FUNKCE, DO KTERÉ MÁ BÝT POLICISTA USTANOVEN

Nenaplněnost početních stavů, zejména v některých regionech, byla v minulosti příčinou toho, že služební funkcionáři požadovali doplnit početní stavy i těmi uchazeči, kteří nesplňovali podmínku úplného středního vzdělání. Funkce plánované pro policisty jsou podle vykonávaných činností zařazeny do platových tříd, pro něž právní předpisy požadují nejméně středoškolské vzdělání. Výjimku z podmínky splnění kvalifikačních předpokladů může ze zákona udělit pouze ministr vnitra. V současné době se plošné výjimky, tak jak tomu často bývalo v minulosti, neudělují, řeší se pouze individuální případy a to např. u funkcí policejních řidičů (kurýrů), za předpokladu, že si požadované vzdělání v co nejkratší době doplní. Za tímto účelem jsou přijímáni na dobu určitou.

Konkrétně u Policie ČR správy Středočeského kraje není vedením správy řešeno doplňování početních stavů za pomoci „výjimek“, neboť toto sice přináší okamžitý efekt doplnění početních stavů, ale tyto policisty do vlastního výkonu služby nelze využít, neboť studium základní odborné přípravy je o 12 měsíců delší a později ještě chybí ve výkonu služby, neboť si doplňují středoškolské vzdělání. Výjimky z kvalifikačního předpokladu jsou uplatňovány pouze v souvislosti s přijímáním občanů národnostních menšin.

5. SPECIALIZOVANÉ ÚTVARY

5.1 ZÁSAHOVÁ JEDNOTKA

5.1.1 HISTORIE VZNIKU ZÁSAHOVÝCH JEDNOTEK V EVROPSKÉM KONTEXTU

Světové protiteroristické jednotky

Jednotky určené k boji proti terorismu a diverzi, jakož i proti pachatelům závažných trestných činů působí ve většině demokratických států Evropy i světa. Jednotky tohoto druhu, policejní, vojenské nebo kombinované působí v době míru a jsou orientovány na boj proti zvláště brutální kriminalitě či podvrtné činnosti, nebo proti snahám ohrožujícím představitele anebo jiné politické autority země, na osvobození rukojmí apod.

Právě udržování fyzické zdatnosti, vysoké psychické stability, vysokého stupně intuice, pohotovosti, přizpůsobivosti, samostatnosti, schopnosti improvizace, rychlé orientace ve složitých podmínkách, technické vyspělosti, motivace, inteligence a v neposlední řadě vysokého právního vědomí, je důvodem zřizování těchto speciálních útvarů.

Konec 60. let 20. stol. byl ve znamení vzrůstajícího počtu teroristických akcí. Také pachatelé trestných činů stále častěji přistupovali k braní rukojmí, aby znesnadnili svoje zadržení. První oddíly specializované na potírání této formy kriminality začaly vznikat na území USA v polovině 60. let.

V Evropě se na vznik specializovaných policejních jednotek politikové stále dívali se značnou nedůvěrou a nechutí. Jak už bývá u byrokratické mašinérie zvykem, napřed se musí něco stát a až pak se na to reaguje. Prolomení bariéry přišlo v roce 1972. Na OH v Mnichově dne 5. září zaútočila skupina palestinských teroristů „Černé září“. Tato skupina zajala izraelské atlety a držela je jako rukojmí. Následná policejní akce skončila katastrofou. Při zásahu německé policie byli rukojmí a jeden policista zabiti. To to neštěstí se tak pravděpodobně stalo rozhodujícím impulsem v systematickém budování policejních sil schopných zasáhnout proti teroristům. Politikové se začali uvědomovat reálné nebezpečí hrozící ze strany teroristů a organizovaného zločinu.

Spolková republika Německo

Do roku 1972 SRN nedisponovala žádnou speciální protiteroristickou jednotkou. 26. září 1972 vznikla podle vzoru zahraničních útvarů typu britské SAS, nebo americké FBI, německá GSG 9 = Grenzschutzgruppe 9.

Rakousko

Po úspěchu německého útvaru GSG 9 v Mogadišo na podzim roku 1977, vytvořilo Rakousko svůj podobný oddíl, jménem COBRA, později rozvinutá v jednotku Gendarmerie Einsatzkommando = GEK Cobra.

Francie

Prvotní úvahy, které vedly ke vzniku GIGN padly bezprostředně po masakru na OH v Mnichově. Nebyla ale dostatečná vůle prosadit vznik nového speciálního útvaru. GIGN vzniká 3.11. 1973 jako reakce na obsazení saúdskoarabského velvyslanectví 14. září téhož roku palestinskými teroristy.

Itálie

V Itálii působí od roku 1974 bezpečnostní operativní jednotka NOCS (Nucleo Operativo Centrale di Sicurezza).

Španělsko

Španělé se mohou pochlubit hned několika jednotkami, neboť mají neblahé zkušenosti s terorismem, majícím kořeny přímo ve Španělsku (baškirští teroristé). Například speciální útvar UEI (Unitada Especial de Intervencion), GAR (Grupo Antiterorista Rural) a GOE (Grupo Especial de Operaciones).

USA

Ve spojených státech byl vždy problém se strukturou policejních zásahových útvarů, byla totiž značně složitá a nejednotná. Na centrální úrovni existuje jakýsi program ATAP (Anti-terrorism Assistance Program). Speciální policejní týmy jsou pak např. STOT (Speciál Tactic and Operations Team) a SWAT (Speciál Weapons and Tactics) Policisté z těchto jednotek jsou většinou příslušníky klasických útvarů a jsou zpohotověni do zásahu v krizových situacích.

První týmy SWAT byly vytvořeny roku 1966 na území Los Angeles. Obavy z teroristických akcí během OH v L.A. a pozdější útoky na federální budovy vedly FBI k vytvoření vlastní zásahové skupiny, HRT = Hostage Rescue Team) (*Special Forces* [online]).

Slovenská republika

Na Slovensku působí v jednotlivých krajích zásahové jednotky (pohotovostné poriadkové útvary).

ČR

Základ pro vytvoření zásahové jednotky rychlého nasazení spadá do roku 1981, kdy byl útvar zvláštního určení. Hlavní zaměření tohoto útvaru bylo na problematiku terorismu a zvláště závažné trestné činy. Až do roku 1985 fungoval velmi úspěšně, ale v roce 1985 byly jeho úkoly v plném rozsahu přeneseny na Odbor zvláštního určení, který byl podřízen Správě vojsk MV, s tím rozdílem, že v činnosti Odboru zvláštního určení se do popření vyčleňuje jeho represivní poslání, zejména při plnění speciálních úkolů v rámci likvidace protispolečenských hromadných vystoupení. Vyvrcholením této části neblaze proslulé historie je nasazení příslušníků tohoto útvaru při listopadových událostech 1989. Po změně politických poměrů, byl tento útvar ihned zrušen a rozkazem ministra vnitra byla zahájena nová etapa v budování speciálního útvaru (Drmola, 1995).

Po reorganizaci a personálních změnách byla vybudována zásahová jednotka rychlého nasazení, neboli Útvar rychlého nasazení s celorepublikovou působností. Během let 1990 a 1991 vznikaly zásahové jednotky (služby pořádkové policie) v jednotlivých krajích, k dnešnímu dni tedy osmi krajích (Lochman, 2000).

5.1.2 ZÁSAHOVÁ JEDNOTKA - CHARAKTERISTIKA A NÁPLŇ PRÁCE

Předem je potřeba definovat ZJ a její úkoly v rámci Policie ČR. ZJ se výrazně liší od běžného výkonu policejní služby, je to jednotka určená především pro přímý kontakt s velmi nebezpečnými a v převážné většině také ozbrojenými pachateli trestné činnosti. To je základem její činnosti a od toho se také odvíjí nároky na policistu, který se uchází o výkon služby v této jednotce.

Zásahová jednotka se ve své činnosti řídí statutem Zásahové jednotky, který stanovuje podrobnosti o úkolech, vyslání a nasazení, řízení, výkonu služby, služební přípravě a výcviku policistů zásahové jednotky a součinnost s dalšími útvary policie (Liška, 2000).

Ministr vnitra svým rozkazem č. 10/1995 (ve znění pokynu MV ČR č. 4/2000) vymezil rozsah úkolů zásahových jednotek následovně, tedy zásahová jednotka v rámci své působnosti zejména

- provádí služební zákroky proti nebezpečným pachatelům organizované trestné činnosti a pachatelům zvláště závažných úmyslných trestných činů, zejména při jejich zadržení
- provádí prvotní opatření proti teroristům, únosům osob a dopravních prostředků do doby převzetí služebního zákroku P ČR útvarem rychlého nasazení, zákroky v uvedených případech provádějí jen v případě bezprostředního ohrožení života, zdraví nebo majetku
- plní úkoly při ochraně nebo obnovení veřejného pořádku, jakož i k obnovení pořádku v místech, kde se vykonává vazba nebo trest odnětí svobody
- plní úkoly při záchranných akcích, zejména při vzniku živelných pohrom a katastrof, velkých dopravních nehod a průmyslových havárií, a to v rozsahu, který je limitován technickým vybavením a vycvičeností zásahové jednotky
- zajišťuje pyrotechnické výjezdy v rámci nálezů munice a její následné likvidace, provádí prvotní úkony při zajišťování a identifikaci nástražných výbušných systémů a podle zjištěných skutečností vyrozumívá výjezdovou skupinu specializovaného pracoviště policie, v případě nebezpečí prodlení provádí jejich likvidaci
- spolupůsobí s dalšími organizačními články správy, okresními ředitelstvími i s útvary s působností na celém území ČR při ohledání místa činu v souvislosti s výbuchy
- uskutečňuje bezpečnostní doprovody zájmových osob, cenností, uměleckých děl, finančních hotovostí apod.
- provádí potápěčské pátrací akce v rámci pátrání po osobách a věcech důležitých pro trestní řízení
- zajišťuje výjezdy vyjednávačů podle interního aktu řízení

Policisty vyčleněné ze zásahové jednotky lze vzhledem k jejich odbornosti, vybavenosti a vycvičenosti využívat i k plnění dalších úkolů policie za předpokladu, že nedojde k ohrožení úkolů zásahové jednotky, např. k naplnění úkolů souvisejících s ochranou objektů, přepravou nebezpečných

látek, věcí a cenností (Němec, 1995). O tomto využití vyčleněných policistů zásahové jednotky rozhoduje ředitel správy nebo jím určený služební funkcionář

5.1.3 SPECIFIKA VÝBĚRU UCHAZEČŮ DO ZÁSAHOVÉ JEDNOTKY

Prvním předpokladem výkonu služby je, že uchazeč již slouží u Policie ČR, absolvoval základní odbornou přípravu a má již jistou zkušenost s policejní praxí. Důvodem je zejména potřeba teoretických znalostí v oblasti povinností a také oprávnění policisty, možnost získání referencí od vedoucích pracovníků a také zralost motivace pro práci u Policie ČR, protože výcvik policisty pro plnění úkolů v této elitní jednotce je časově a tedy i ekonomicky poměrně náročný. Na druhou stranu jsou spíše preferováni policisté, jejichž běžná policejní praxe není příliš dlouhá - řádově 2 – 5 let. Důvodem je, že delší praxí každý policista získá určité návyky, v tomto případě jde zejména o návyky v oblasti taktiky zákroků, které jsou dosti odlišné od taktiky zákroků policistů ZJ a po letech zažitě praxe jsou pak již jen obtížně modifikovatelné.

Druhým předpokladem výkonu služby je zdravotní vyšetření uchazeče, který musí splňovat stanovená kritéria, tedy bezvadný zdravotní stav.

Dalším kritériem jsou fyzické předpoklady uchazeče. Fyzická připravenost uchazečů o službu v ZJ je posuzována výcvikářem jednotky a splnění kritérií je poměrně náročné. Úspěšní uchazeči jsou nejčastěji dlouhodobě aktivní sportovci a nezřídka na vrcholové úrovni.

Posledním kritériem je úspěšné absolvování psychologického vyšetření.

Obsah fyzických testů (dle Sbírky interních aktů řízení policejního prezidenta České republiky, ze dne 2. 10. 2007):

Obsah komplexního ověření kondiční způsobilosti (týdenní testy):

- v průběhu 6 dnů cca 50 km chůze denně s 15 kg zátěží,
- noční zaměstnání zaměřená na takticko - speciální přípravu,
- plnění skupinových úkolů při spánkové deprivaci a se zvýšenou fyzickou zátěží zaměřenou na motorické předpoklady policistů, resp. uchazečů, pro výkon služby u útvaru rychlého nasazení.

Popis jednotlivých testů:

- sed-leh v čase 2 minut - základní poloha je leh na zádech; nohy jsou mírně pokrčeny a mírně roztaženy; kolena jsou asi 30 cm nad zemí, ruce se dotýkají hlavy; z této základní polohy se provádí sed tak, aby se lokty dotkly kolen; následně se zaujímá původní pozice leh; při tomto testu je zapotřebí, aby testovanému někdo přidržoval nohy za kotníky u země, nebo měl nohy fixovány pod překážkou; tempo cvičení volí každý individuálně; cvičení je možné pro únavu přerušit a v lehu odpočívat; úkolem je opakovat popsany cvičební cyklus po dobu 2 minut; hodnotí se počet ukončených celých cvičebních celků,
- šplh ze stoje s úchopem jednou rukou ve výši ramen se provádí na volném laně; úkolem je vyšplhat v co nejkratším čase do výšky 4,5 m,
- vzpor ležmo (klik) - úkolem je provést maximální počet kliků bez přerušování, stanoveným způsobem a bez zapření nohou; leh na břiše, skrčené paže opřít dlaněmi o zem špičky prstů v úrovni ramen; dopnutím paží v loktech vzpor; pokrčením paží v loktech minimálně do 90° zpět do kliku; trup je zpříma, pánev nevysazuje, ani neprohýbá,
- přítah na hrazdě - ve visu na hrazdě paže propnuty, úchop nadhmatem, nohy bez kontaktu s podložkou, přítah tak, aby brada při dokončení cviku byla nad úrovní hrazdy, a zpět do visu s nataženými pažemi bez dopomoci nohou,
- rychlostní běh se provádí na běžecké dráze; cílem je v co nejkratším čase překonat vzdálenost 60 m,
- vytrvalostní běh se provádí na běžecké dráze nebo na rovném a pevném terénu, bez výškových rozdílů; cílem je v co nejkratším čase překonat vzdálenost 5000 m,
- plavání se provádí v bazénu zpravidla ve vytýčených dráhách; cílem je v co nejkratším čase uplavat volným způsobem vzdálenost 400 m,
- překážková dráha obsahuje 9 stanovišť, na kterých se provádí jako celek třikrát

- člunkový běh, trať je vyznačena metami (2 asi 20 cm vysoké), které jsou od sebe vzdálené 9 m (vzdálenost vnějších okrajů met); úkolem je 4x přeběhnout předepsaným způsobem vymezenou vzdálenost (celkem 36 m); cvik se provádí celkem 3x,
- lezení na ribstol, úkolem lezení na ribstol je vystoupat oběma nohama na horní příčku ribstolu a sestoupit dolů; cvik se provádí celkem 3x,
- překonání čtyř ribstolů, úkolem překonání ribstolu je vystoupat na nejvyšší příčku prvního ribstolu, následně přejít po nejvyšší příčce určený počet ribstolů (zpravidla 4) a sestoupit po posledním ribstolu na zem,
- cvik na kruzích, úkolem cvičení na kruzích je provést výskok do vzporu na kruzích s propnutými pažemi a seskok na zem,
- šplh, úkolem šplhu je vystoupat po pevné tyči do výše 4,5 m, následně v uvedené výšce překonat přehmatáváním sousední pevné tyče až na poslední (čtvrtou) pevnou tyč, po které se spustit na zem,
- kotoul vpřed a kotoul vzad, přeběhnout vzdálenost (5 m) k žíněnkám, na kterých se provede jeden kotoul vpřed a jeden kotoul vzad,
- přeskok dvou překážek, během překonat vzdálenost ke stěně; dotykem o stěnu zahájit přeskok přes dvě 50 cm vysoké a 9 m od sebe vzdálené překážky; dotykem o protější stranu se přeskok překážek opakuje; překonávání překážek se provádí celkem 8x,
- kotoul ze židle na žíněnku,
- výmyk na hrazdě, běh k hrazdě (výška 170 cm), kde se provede výmyk.

Tab. 11 Bodové hodnocení fyzických testů

Body	Sed-leh (počet)	Šplh (s)	Kliky (počet)	Přítahy (počet)	60M Běh (s)	Prek. dráha (min.)	5 KM Běh (min.)	400M Plavání (min.)
1	84	11,00	50	10	8,90	7,20	25,30	10,00
2	87	10,30	53	11	8,80	7,10	25,00	9,30
3	90	10,00	56	12	8,70	7,00	24,30	9,00
4	93	9,30	59	13	8,60	6,50	24,00	8,30
5	96	9,00	62	14	8,50	6,40	23,30	8,00
6	99	8,30	65	15	8,40	6,30	23,00	7,40
7	102	8,00	68	16	8,30	6,20	22,30	7,20
8	105	7,30	71	17	8,20	6,10	22,00	7,00
9	108	7,00	74	18	8,10	6,00	21,30	6,40
10	111	6,30	77	19	8,00	5,50	21,00	6,20

Kritéria hodnocení

Policista nebo uchazeč musí získat

1. v každém testu minimálně 6 bodů,
2. v celkovém součtu minimálně 50 bodů.

Uchazeči nebo policistovi, který splnil testy, je vystaveno „Osvědčení o fyzické způsobilosti, jehož doba platnosti je 6 měsíců.

V praxi je potom výběrové řízení policisty pro zásahovou jednotku realizováno nejčastěji 1 - 2 měsíční stáží, kdy je policista ze svého útvaru odvelen k ZJ. Během této doby se prověřují schopnosti a dovednosti policisty, fyzické předpoklady a psychologické vyšetření. V této době je uchazeč podroben celé řadě modelových situací a jeho výkony jsou posuzovány jednak z hlediska fyzické připravenosti a jednak z hlediska psychické způsobilosti, motivace a sociální adaptability. Obojí spolu v zásadě souvisí, protože z hlediska fyzické kondice jde často o jedince, kteří se dlouhodobě aktivně věnují sportu, což vypovídá o jejich vytrvalosti a houževnatosti, ale na druhou stranu také o možnosti kompenzace zakořeněných psychických obtíží, které mohou být pro výkon služby v zásahové jednotce kontraproduktivní. Z psychologického hlediska je u uchazečů o výkon služby v zásahové jednotce zkoumána zejména:

- odolnost vůči zátěži – každý policista zásahové jednotky musí být schopen podávat více než standardní výkon pod tlakem stresové situace. Jde zejména o jeho odolnost vůči rušivým vlivům a jeho schopnost koncentrace bez ohledu na vnější podmínky. Prováděný zákrok má mnoho proměnných např. denní či noční dobu, povětrnostní podmínky, odpor zadržované osoby, střelba, čas (ten se liší od řádově minut až po desítky hodin, např. v případě zadržovaných rukojmí), proměnnou je také prostředí (auto, byt apod.), přítomnost dalších osob atd.
- agresivní jednání – agresivní jednání policistů zásahové jednotky je nedílnou součástí jejich praxe. Agresivita nebo též naprostá rozhodnost je pilířem jejich práce. Agrese však vždy musí být prostředkem k dosažení cíle zákroku a nikoli vlastním cílem jejich jednání. Agrese je řízená, vázaná na situaci a nikoli na zakořeněný osobnostní rys. Policisté zásahové jednotky jsou důsledně vedeni k odreagování agrese formou fyzických aktivit a zřetelného odosobnění od postavy pachatele proti kterému zasahují. Policista si je svým výcvikem přesně vědom, že křičí a fyzicky útočí pro potřeby hladkého zákroku a zásadně ne pro potřeby osobní satisfakce.
- schopnost týmové spolupráce – každý zákrok příslušníků zásahové jednotky je založen na týmové spolupráci. Každý jednotlivec zná přesně svoji úlohu a činnost, kterou bude při zákroku produkovat a zároveň si musí být vědom také smyslu konání týmu jako celku. Každý jednotlivec nese odpovědnost za úspěch celého týmu a jeho selhání může mít až fatální následky. Proto je týmová spolupráce a sociální adaptace nového příslušníka jedním ze základních kritérií výběru. Laicky řečeno uchazeč může mít všechny předpoklady pro úspěšný výkon služby v ZJ, pokud však nezapadne do kolektivu ostatních, nemá šanci být platným členem týmu.
- tendence k riskantním volbám – velmi problematicky uchopitelný osobnostní rys pro výběr uchazeče. Na jednu stranu příslušník zásahové jednotky musí mít určitý smysl a schopnost podstupovat riskantní volby, ale na druhou stranu musí být tato schopnost vyváжена od emocí oproštěnou anticipací důsledků. Na jednu stranu lze říci, že každý zákrok proti pachateli je jiný a velmi riskantní, na druhou stranu je vyvážen připraveností a zažitými schématy jednání, jak má v dané situaci policista

postupovat. Jsou vycvičeni, vyzbrojeni, vystrojeni a tedy připraveni. Jednoznačně tedy lze zamítnout, že příslušník zásahové jednotky je „riskér“, jen je velmi dobře na riziko připraven a umí s ním pracovat. Falešných hrdinů jsou plné hřbitovy a pro ně není v zásahové jednotce místo. Často tak bývají zklamáni uchazeči, kteří jsou přesvědčeni, že právě nedostatek jejich pudu sebezáchovy je výhodou pro službu. Naopak tvrdá disciplinovanost a odpovědnost za sebe i druhé je ceněna.

Tyto základní osobnostní předpoklady pro úspěšný výkon služby v ZJ jsou tedy posuzovány psychologem a to jednak v rámci administrace baterie psychologických testů, ale především psychologických pozorování uchazeče při plnění úkolů v modelových situacích.

Skupinová diskuse po provedeném zákroku se neprovádí vždy, ale po zvláště náročném zákroku je pravidlem. Zvláště náročné zákroky nejsou jen ty, při kterých došlo ke střelbě apod., ale kupodivu velmi stresující jsou zákroky, na které je tým připraven, jednotka je vyslána, ale na poslední chvíli je zákrok odvolán, nedošlo tedy k dosažení cíle. Jde o to, aby pod vedením psychologa byly uvolněny nahromaděné negativní emoce, došlo k odreagování, vyřikání si pocitů a celkovému zklidnění týmu. Každý dostane v bezpečném prostředí prostor v vlastním zhodnocení situace, k prezentaci vlastního názoru. Řeší se drobná pochybení jednotlivých členů týmu nebo je dán alespoň prostor k vyjádření alternativních způsobů řešení dané situace. Celkově se při těchto příležitostech dále tmelí týmový duch a již v zárodku se řeší případné příčiny budoucích konfliktů. Ze zkušenosti mohu říci, že tyto diskuse většinou končí převedením do roviny humoru a jsou dosti očištné.

5.2 KRIMINALISTICKÝ ÚSTAV PRAHA

5.2.1 HISTORIE VZNIKU KRIMINALISTICKÝCH ÚSTAVŮ A ODDĚLENÍ

V EVROPSKÉM KONTEXTU

ENFSI (European Network of Forensic Science Institutes) sdružuje evropské kriminalisticko-technické instituce. Byla založena v roce 1993 šestnácti řediteli evropských kriminalistických ústavů a tvoří ji 16 pracovních

skupin expertů a tři komise. Vykonává důležitou práci pro standardizaci a vývoj znaleckých metod.

Všechny evropské státy disponují nejméně jedním kriminalisticko-technickým zařízením a v některých státech provádějí některé druhy ze zmíněných 16 skupin znaleckých zkoumání soukromí znalci. Dále autoři uvádějí odlišnost organizace kriminalisticko-technických zařízení v centrálně organizovaných národních státech (Francie, Itálie, Španělsko aj.) a v Německu jako spolkové republice. V některých státech jsou centrální kriminalisticko-technická zařízení v resortu ministerstva vnitra (Německo), v jiných u ministerstva vnitra i ministerstva obrany (Francie, Španělsko, Itálie) nebo u ministerstva spravedlnosti (Nizozemsko, Lotyšsko). Některé země dávají přednost "privatizaci" dříve státních znaleckých zařízení (Anglie, Wales), ve třech státech (Švýcarsko, Polsko, Skotsko) existují "doplňková" kriminalisticko-technická znalecká pracoviště na univerzitách (Lausanne, Krakov, Glasgow).

ENFSI se již etablovala jako evropské kriminalisticko-technické grémium, které je vnímáno také Evropskou unií jako mluvčí evropských kriminalisticko-technických expertů. ENFSI má 50 laboratoří v 33 zemích. O funkcích v ENFSI se rozhoduje na každoročním shromáždění.

V kriminalisticko-technických zařízeních v Německu zaujímá zvláštní roli KTI-BKA (*Kriminalistický ústav* [online]).

Složitý byl vývoj znaleckých institucí působících v rámci četnictva a policie u nás. (Macek, 2001) Koncem 19. stol. se v Praze utvořilo při policejním ředitelství antropometrické a po r. 1901 daktyloskopické oddělení. Rivalita mezi policií a četnictvem přispěla k tomu, že se velmi brzy prosadil dualismus ve vnitřních znaleckých institucích a v r. 1907 bylo založeno druhé ústředí pro fotografii a daktyloskopii při Okresním četnickém velitelství v Praze na Vinohradech. Oddělení daktyloskopie bylo v r. 1919 přeměněno na Ústřední daktyloskopickou stanici s působností pro celou republiku. V r. 1922 bylo u Poznávacího úřadu Policejního ředitelství zřízeno Četnické oddělení, které jednak podávalo znalecké posudky, jednak řídilo výkon četnické pátrací služby; v roce 1928 bylo přeměněno v Ústřední četnické pátrací oddělení. Dualismus byl znovu potvrzen zřízením Všeobecné kriminální ústředny v

Praze výnosem ministerstva vnitra z r. 1929. Teprve k 15. březnu 1942 byly obě ústředny sloučeny v jedinou, která pak nesla název "Kriminální ústředna v Praze".

Zahraniční spolupráce Kriminalistického ústavu Praha realizovaná před rokem 1989, se omezovala pouze na ojedinělé pracovní kontakty s představiteli a výjimečně i experty některých kriminalistických ústavů socialistických států. Významnější kontakty udržoval KÚP zejména s obdobnými institucemi Polska, bývalé NDR, Maďarska a Bulharska, se kterými si též vyměňoval publikační výstupy. Od roku 1962 se v rámci bývalých socialistických zemí konala mezinárodní kriminalistická sympozia.

Naopak v posledních více jak 10 letech nabyla zahraniční spolupráce KÚP s partnerskými institucemi z Evropy, USA i dalších kontinentů na nebyvalé intenzitě. Absolutně první kontakt ze "západu" se uskutečnil hned začátkem roku 1990, kdy do Prahy přijeli experti z BKA Wiesbaden (SRN). Vzápětí se uskutečnila cesta vedení KÚP na partnerské pracoviště do Vídně. Systematickou spoluprací mezi kriminalistickými ústavu navrhli první Francouzi. Již v první polovině 90. let se několik expertů KÚP pravidelně účastnilo seminářů pracovních skupin expertů (*Kriminalistický ústav* [online]).

KÚP vzniká roku 1958 coby rezortní pracoviště určené a specializované na řízení výkonu kriminalisticko-technické činnosti a provádění znalecké činnosti v oboru kriminalistika. Vedle KÚP existují ještě oddělení kriminalisticko-technické expertízy (OKTE) pro každý kraj ČR. KÚP je tvořen 5 odbory s 15 odděleními (Bauer, P. et al.).

5.2.2 KRIMINALISTICKÝ ÚSTAV PRAHA - CHARAKTERISTIKA A NÁPLŇ PRÁCE

Zjednodušeně lze říci, že kriminalistická technika je souhrnný pojem pro řadu odborných disciplín forenzních věd včetně policejní práce na místě činu a poznávací služby, např. daktyloskopie, kriminalistická trasologie, elektrotechnická expertiza, balistika, grafická expertiza, chemická expertiza, molekulárně-genetická vyšetření, počítačová expertiza, fotografická expertiza, Příslušníci provádějící tyto činnosti jsou pracovníky s vyšší kvalifikací, kteří samostatně vykonávají specializované kriminalisticko-technické činnosti a

podpůrné kriminalistické úkony při odhalování trestné činnosti (*KTP* [online]).

Oblast forenzní znalecké činnosti ukazuje, že v kriminalistické technice zaujímají své pevné místo stále více pracovní úseky výrazně preventivní a objasňovací. Nové nároky na bezpečnost po událostech z 11. září 2001 zvyšují význam těchto pracovních úseků pro odvracení nebezpečí.

Autoři uvádějí různé definice pojmu kriminalistická technika a přiklánějí se k definici vypracovanou ENFSI: "Kriminalistická technika je interdisciplinárně používaný systém, s jehož pomocí mají být obstarány objektivní poznatky pro objasnění trestněprávně relevantních skutkových stavů." European Network of Forensic Science Institutes (ENFSI), (*ENFSI Portal* [online]).

Expertizní (znalecká) činnost představuje jednu ze základních funkcí ústavu. Od počátku své existence je Kriminalistický ústav zapsán jako pracoviště specializované na znaleckou činnost v Seznamu ústavů kvalifikovaných pro znaleckou činnost vedeném Ministerstvem spravedlnosti v oborech: elektrotechnika, chemie, kriminalistika, písmoznalectví, strojírenství. Kriminalistický ústav vykonává znaleckou činnost v 21 odvětvích pěti základních oborů.

V jeho laboratořích vznikla celá řada metodik, odborných statí, skript a učebnic. Desítky let vydává dva časopisy. Kriminalistický ústav systematicky rozvíjí mezinárodní spolupráci.

5.2.3 SPECIFIKA VÝBĚRU UCHAZEČŮ DO KRIMINALISTICKÉHO ÚSTAVU PRAHA

Příslušníci Policie ČR, kteří pracují pro KÚP nebo pro OKTE, jsou taktéž zaměstnání ve služebním poměru, čili procházejí všemi již výše vyjmenovanými výběrovými procedurami, ať už se jedná o testy fyzické, splnění zdravotní způsobilosti nebo psychologického vyšetření. Zvláštní zřetel je kladen na dosažené vysokoškolské vzdělání, bez kterého není možné vykonávat tuto vysoce odbornou práci.

Příslušníci P ČR pracující pro KÚP musí splňovat fyzické testy, jejichž náplň a hodnocení se samozřejmě výrazně liší od ZJ. Také četnost jejich přezkumů je výrazně nižší. Zatímco ZJ chodí každých 6 měsíců, KÚP chodí na přezkoušení jednou za 5 let.

Fyzické testy se provádějí viz. kapitola 4.2, přičemž kritéria hodnocení pro tuto skupinu jsou následující:

- a) provádějí se testy č. 3, 4 a 5,
- b) pro splnění je nutné v celkovém součtu získat minimálně 3 body.

Co se týče psychologických testů, používá se stejná testová baterie jako v klasických výběrech. V zásadě nelze mluvit konkrétně o žádných specifických skórech, kterých by měli uchazeči do KÚP dosahovat, ale obecně můžeme říci, že profese policisty klade nároky především na emocionální stabilitu, flexibilitu, schopnost rychle se rozhodovat, celkovou psychickou odolnost, což znamená schopnost vyrovnat se se stresem, psychomotorické dovednosti, ale i schopnost snášet monotónní činnost a určitou kapacitu sociální inteligence. Nezbytná je samozřejmě také dostatečná úroveň obecně rozumových schopností (Kožený, 2000).

Vzhledem k tomu, že nebylo možné vyzískat v praxi nějaký konkrétní odpovídající profil, o to zajímavější a napínavější budou výsledky našeho vlastního výzkumu, kde se právě snažím tyto vlastnosti vypátrat a podchytit.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

Pro účely diplomové práce jsem si vybrala srovnání přijímacího řízení specializovaných útvarů, jakými jsou ZJ a KÚP a srovnání profilů policistů těchto dvou složek. Zajímavost těchto útvarů spočívá v tom, že by se mohlo jednat v podstatě o protipóly. Oba útvary samozřejmě musí splňovat požadavky tradičního psychologického vyšetření k P ČR, ale předpokládám, že se budou nacházet víceméně na opačných koncích této normy. Policie samozřejmě potřebuje oba typy těchto lidí. Mým cílem je tedy zjistit, jaký je vlastně policista „vědec“ a jaký je policista „bojovník“, respektive čím se liší. Další část výzkumu je část kvalitativní, kde se pokouším zjistit, jaký by měl být příslušník na těchto pozicích a jaké jsou na něj kladeny nároky.

1. VÝZKUMNÉ OTÁZKY, HYPOTÉZY

Stanovení výzkumných otázek bylo v návaznosti na použité psychodiagnostické metody. (Disman, 2005)

- a. Jaké budou rozdíly v inteligenci (v IST) mezi oběma soubory? Tedy nulová hypotéza H_0 zní: Není rozdíl v jednotlivých kategoriích IST mezi oběma soubory.
- b. Jaké budou rozdíly ve škálách PASKO? Tedy nulová hypotéza H_0 zní: Není rozdíl v jednotlivých kategoriích dotazníku PASKO mezi oběma soubory.
- c. Jaké budou rozdíly ve škálách SPARO? Tedy nulová hypotéza H_0 zní: Není rozdíl v jednotlivých kategoriích dotazníku SPARO mezi oběma soubory.
- d. Jaké budou rozdíly v dotazníku FIRO-B? Tedy nulová hypotéza H_0 zní: Není rozdíl ve výsledcích získaných metodou FIRO-B mezi oběma soubory.
- e. Jaké budou rozdíly v DRČ? Tedy nulová hypotéza H_0 zní: Není rozdíl ve skóre získaném metodou DRČ mezi oběma soubory.

- f. Dále, jak bude korespondovat srovnání ideálního a reálného profilu metodou PASKO, který vyplní sami policisté? Tedy nulová hypotéza H_0 zní: Nemá rozdíl ve skóre získaném metodou PASKO mezi hodnocením typického a ideálního policisty ve specializovaných útvarech.

Dále v kvalitativní části:

- g. Jaké požadavky musí splňovat uchazeč o tyto pozice (metoda profesio grafického schématu a doplňujícího dotazníku)?

Všechny výpočty byly prováděny na hladině významnosti 0,05 a nulová hypotéza byla tedy vyvrácena všude, kde nám vyšly statisticky významné rozdíly na výše zmiňované hladině, což je vždy zřejmé jednak z tabulek a jednak z interpretací, které jsou vždy k tabulce přidruženy.

2. METODY

Pro účely experimentu byly využity některé výsledky z přijímacího řízení, tedy výsledky z části následující testové baterie:

- Stručné údaje z osobní anamnézy
- IST = Test struktury inteligence
- PASKO = Interakční tendence a sebepojetí osobnosti
- SPARO = Systém bazální psychické autoregulace osobnosti
- FIRO-B = Fundamentals Interpersonal Relations Orientation
- DRČ = Disjunkční reakční čas

Data z výše jmenovaných testů byla zpracována statistickým programem SPSS za použití základních statistických charakteristik, F testu, T testu (Hendl, 2004), frekvenčních analýz, a byla následně interpretována v souladu s manuály jednotlivých metod.

Další metody využití v kvalitativní části:

- Profesiografické schéma (viz. příloha 1) – rozbořením tohoto schématu zjišťuji nároky kladené na profesi policistů v jednotlivých útvarech
- Krátký otazníček (viz. příloha 2) - pro další srovnávání jsem se rozhodla zařadit ještě tento dotazník, který zpracovávám formou kasuistik, neboť tento dotazník byl vyplněn vždy pěti pracovníky KÚP, respektive ZJ a vždy jejich nadřízeným. V tomto „bonusovém“ dotazníčku se zaměřím mimo jiné hlavně na předpoklady pro pracovní úspěšnost, na spokojenost, subjektivní pocity zátěže

3. POPIS VZORKU

Vzorek pro kvantitativní část výzkumu

Vzorek čítá 30 mužů z KÚP a 30 ze ZJ. Jednalo se o metodu záměrného (účelového) výběru, neboť jsme cíleně vyhledávali účastníky, kteří splňují kritérium příslušnosti k určitému útvaru (Maršalová, Mikšík, 1990). V rámci každého souboru byli vybráni náhodně psychologem personálního oddělení a zpracování jejich dat proběhlo zcela anonymně.

Tab. 12 Základní statistické charakteristiky vzorku z hlediska věku, množství dětí a sourozenců

		GROUP skupina respondentů		
		KÚP	ZJ	Celkem
věk	Průměr	34	29	31
	Medián	32	27	28
	Modus	24	27	27
	Maximum	51	51	51
	Minimum	20	23	20
děti	Průměr	1	1	1
	Medián	0	1	0
	Modus	0	0	0
	Maximum	2	2	2
	Minimum	0	0	0
sourozenci	Průměr	1	1	1
	Medián	1	1	1
	Modus	1	1	1
	Maximum	3	2	3
	Minimum	0	1	0

Tab. 13 Frekvenční analýza vzorku z hlediska stavu a vzdělání

stav				
	Četnost	Procenta	Procenta z platných	Kumulativní procenta
rozvedený	1	1,7	1,7	1,7
svobodný	30	50,0	50,0	51,7
ženatý	29	48,3	48,3	100,0
Celkem	60	100,0	100,0	
Vzdělání				
	Četnost	Procenta	Procenta z platných	Kumulativní procenta
středoškolské s maturitou	24	40,0	40,0	40,0
vysokoškolské	36	60,0	60,0	100,0
Celkem	60	100,0	100,0	

Vzorek pro kvalitativní část výzkumu

Vzorek byl také záměrný a čítal 6 příslušníků z KÚP a 6 ze ZJ (přičemž ve vzorku byl vždy přítomen jeden velitel, respektive nadřízený). Anamnestická data tohoto vzorku nebyla k dispozici, vyjma věku.

4. STATISTICKÝ POPIS SEBRANÝCH DAT, ZPRACOVÁNÍ A INTERPRETACE

4.1. INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ZÍSKANÝCH METODOU IST

Z hlediska statistického srovnání souborů není tento test nijak zajímavý. Statisticky signifikantní výsledky jsou totiž pouze v kategorii IN a GE (doplňování vět a zobecňování). Psychologicky ovšem zajímavý je, neboť je celkem překvapivé, že mezi dvěma skupinami nachází právě tak málo rozdílů. Vyjma číselných řad, ZJ vždy o pár bodíků zaostává za KÚP. Možná překvapí, že je tomu tak i v kategorii prostorové představivosti.

Nicméně k interpretaci skóre IN a GE. KÚP je zřejmě lépe vybaven (než ZJ) verbálním myšlením, inteligencí. Při takto podobných výsledcích (jak mezi soubory navzájem, tak mezi jednotlivými kategoriemi testu IST), je však těžké pouštět se do nějaké izolované interpretace. Jelikož IN je prvním subtestem, lze předpokládat, že u anxioznějších jedinců vyvolá testová situace zhoršený výkon v tomto subtestu. Nicméně tuto interpretaci například u ZJ považujeme za nepodloženou, neboť je to útvar, který naopak pracuje ve stresu nejlépe.

Dalším subtestem je GE, jedná se jakousi schopnost abstrakce, o rozumovou vzdělavatelnost. Nepřekvapí nás, že má i tento subtest KÚP vyšší, neboť je velmi citlivý na vzdělání, kulturnost rodinného a širšího sociálního prostředí. KÚP je na tom výborně z hlediska dosaženého vysokoškolského vzdělání, neboť všichni příslušníci KÚP mají vysokou školu (oproti ZJ, kde ji má pouze 6 příslušníků).

Tab. 14 Statistické zpracování dat získaných v IST

Group Statistics					
	GROUP skupina respondentů	N	Průměr	Směrodatná odchylka	Standardní chyba průměru
IST_IN	KÚP	30	105,20	10,450	1,908
	ZJ	30	99,07	10,863	1,983
IST_EL	KÚP	30	106,60	10,378	1,895
	ZJ	30	104,43	8,101	1,479
IST_AN	KÚP	30	107,00	8,808	1,608
	ZJ	30	105,43	8,776	1,602
IST_GE	KÚP	30	104,43	8,982	1,640
	ZJ	30	100,00	7,887	1,440
IST_ME	KÚP	30	110,93	8,477	1,548
	ZJ	30	108,47	7,070	1,291
IST_AR	KÚP	30	110,23	8,819	1,610
	ZJ	30	106,60	10,611	1,937
IST_NU	KÚP	30	101,57	20,268	3,700
	ZJ	30	103,13	21,133	3,858
	KÚP	30	107,83	10,346	1,889
IST_PL	ZJ	30	104,03	10,994	2,007
	KÚP	30	108,97	10,384	1,896
IST_SP	ZJ	30	106,53	11,169	2,039
	KÚP	30	107,73	6,913	1,262
IST_CELK	ZJ	30	104,77	6,174	1,127

Tab. 15 Výsledky statistických testů z výsledků v IST

		Independent Samples Test								
		Levenův test shody rozptylů		t-test shody středních hodnot						
		F	Signifikance	t	Stupně volnosti	Oboustranná signifikance	Rozdíl průměrů	Standardní chyba rozdílu průměrů	95% interval spolehlivosti pro rozdíl průměrů	
									Horní mez	Dolní mez
IST_IN	Za předpokladu shody rozptylů	0,076	0,783	2,229	58	0,030	6,133	2,752	0,625	11,642
	Bez předpokladu shody rozptylů			2,229	57,913	0,030	6,133	2,752	0,625	11,642
IST_EL	Za předpokladu shody rozptylů	1,441	0,235	0,901	58	0,371	2,167	2,404	-2,645	6,978
	Bez předpokladu shody rozptylů			0,901	54,774	0,371	2,167	2,404	-2,651	6,984
IST_AN	Za předpokladu shody rozptylů	0,066	0,798	0,690	58	0,493	1,567	2,270	-2,977	6,111
	Bez předpokladu shody rozptylů			0,690	57,999	0,493	1,567	2,270	-2,977	6,111
IST_GE	Za předpokladu shody rozptylů	0,516	0,475	2,031	58	0,047	4,433	2,182	0,065	8,802
	Bez předpokladu shody rozptylů			2,031	57,048	0,047	4,433	2,182	0,063	8,803
IST_ME	Za předpokladu shody rozptylů	0,388	0,536	1,224	58	0,226	2,467	2,015	-1,567	6,501
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,224	56,189	0,226	2,467	2,015	-1,570	6,503
IST_AR	Za předpokladu shody rozptylů	1,164	0,285	1,442	58	0,155	3,633	2,519	-1,409	8,676
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,442	56,122	0,155	3,633	2,519	-1,413	8,679

IST_NU	Za předpokladu shody rozptylů	0,081	0,778	-0,293	58	0,771	-1,567	5,346	-12,268	9,135
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,293	57,899	0,771	-1,567	5,346	-12,268	9,135
IST_PL	Za předpokladu shody rozptylů	0,649	0,424	1,379	58	0,173	3,800	2,756	-1,717	9,317
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,379	57,787	0,173	3,800	2,756	-1,718	9,318
IST_SP	Za předpokladu shody rozptylů	0,022	0,882	0,874	58	0,386	2,433	2,784	-3,140	8,007
	Bez předpokladu shody rozptylů			0,874	57,695	0,386	2,433	2,784	-3,141	8,007
IST_CELK	Za předpokladu shody rozptylů	0,845	0,362	1,753	58	0,085	2,967	1,692	-0,421	6,354
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,753	57,274	0,085	2,967	1,692	-0,422	6,355

4.2 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ZÍSKANÝCH METODOU PASKO

Jak vyplývá z tabulky č. 15 statisticky významné rozdíly mezi oběma soubory (KÚP a ZJ) jsou ve škálách PA, SA, SB, SC, KA, KB, KC, SPO, UVZ, OBZ a SLF.

Tedy můžeme říci, že policisté ze ZJ jsou méně průbojní, mají nižší potřebu dominovat a jsou méně soupeřiví než policisté z KÚP. Ačkoli se to zdá možná na první pohled paradoxní, při druhém pohledu je to vlastně velmi logický výsledek. Policisté ze ZJ jsou zvyklí především poslouchat rozkazy velitele a v jejich práci není tudíž prostor pro jejich případné vlastní potřeby nebo projevy dominance apod.

Faktor stability naznačuje, že příslušníci ZJ jsou stabilnějšími osobnostmi než příslušníci KÚP. ZJ vykazuje potřebu životních jistot, stabilních životních podmínek, je jako celek vytrvalejší. Tito policisté mají potřebu mít jasné společenské, pracovní a sociální zařazení, jasné definované cíle, stálé a setrvalé činnosti, podmínky a aktivity. Jsou spolehliví a houževnatí. Ani tento výsledek nás nepřekvapí, neboť je dán povahou jejich práce. Aby se člověk mohl vydávat v práci do různých nebezpečností, musí za sebou cítit pevné zázemí a jistoty. Ve své práci mají velmi precizně definované jasné cíle a v podstatě i jejich pracovní činnost je, ať už to tak opět na první pohled nevypadá, stálá a setrvalá. Každý se specializuje na nějaký velmi konkrétní, specifický úkol, jakým je například specializace člena ZJ na vykopávání dveří atd.

Faktory kontaktivnosti ukazují, že ani jedna skupina není příliš kontaktivní. Ale i přesto se ZJ statisticky významně ukazuje jako méně kontaktivní, sociálně zdrženlivější, podezřavější, s tendencí spoléhat spíše sám na sebe než KÚP.

Faktor spontánnosti mají příslušníci ZJ vyšší. Znamená to tedy rozvinutější schopnost pohotově účinně reagovat bezprostředními aktivitami na podnětové situace. Nejde však o iregulovanost chování. Jednoduše je v jejich práci zapotřebí velmi rychle a pohotově reagovat.

Faktor uvážlivosti je opět vyšší u ZJ, týká se úrovně vnitřního zvažování možných důsledků aktuálních či potenciálních situačních kontextů a způsobů a cest jejich řešení. Projevuje se anticipační regulací chování, smyslem pro povinnost a odpovědnost v plnění úkolů a povinností. Je spjata s tendencí neriskovat, nespolehat se na náhodu, nepředvádět se, ovládat se, projevovat vysokou odolnost proti stresogenním situačním vlivům. To je ve shodě s požadavky, které jsem uváděla v kapitole 5. Veřejnost se často mylně domnívá, že v podobných útvarech, jakým je třeba zrovna ZJ, je plno riskérů a hazardérů se životem.

Faktor obezřetnosti je dalším faktorem, kde byl nalezen statisticky významný rozdíl. Tentokrát mají vyšší skóre příslušníci z KÚP. Ovšem vzhledem k tomu, že se pohybuje velmi nízko kolem nuly, je tedy v rámci jedné směrodatné odchylky a není nijak výrazným osobnostním rysem a těžko jej interpretovat, aniž bychom se nepouštěli zbytečně na tenký led. Příslušníci KÚP mají tendenci spíše situaci prožívat, ZJ naopak řešit.

Zato faktor SLF, neboli stabilita versus dynamičnost, je u ZJ již v rámci druhé směrodatné odchylky a můžeme jej tedy považovat za charakteristiku. Neříká nám opět nic jiného, než že policisté ze ZJ jsou statisticky významněji rozvážnější, spolehlivější, odolnější, houževnatější, preferují stabilní životní podmínky, jsou plánovitější a odpovědnější. To ovšem samozřejmě neznamená, že by příslušníci z KÚP nebyli. Ti jsou také (jak vyplývá z tab. č. 14), jen mají skóre o něco nižší.

Tab. 16 Statistické zpracování dat získaných v PASKO

Group Statistics					
	GROUP skupina respondentů	N	Průměr	Směrodatná odchylka	Standardní chyba průměru
PASKO_PA	KÚP	30	-0,3361	0,72815	0,13294
	ZJ	30	-0,7487	0,51664	0,09432
PASKO_PB	KÚP	30	0,5539	0,93607	0,17090
	ZJ	30	0,2546	1,05051	0,19180
PASKO_PC	KÚP	30	-0,7984	1,98709	0,36279
	ZJ	30	-0,5720	0,82786	0,15115
PASKO_AA	KÚP	30	0,2413	0,83999	0,15336
	ZJ	30	-0,0740	1,25555	0,22923
PASKO_AB	KÚP	30	-0,35	0,887	0,162
	ZJ	30	-0,46	0,585	0,107
PASKO_AC	KÚP	30	0,3713	0,83102	0,15172
	ZJ	30	0,2046	0,90928	0,16601
PASKO_SA	KÚP	30	0,3139	0,96801	0,17673
	ZJ	30	1,4590	0,78898	0,14405
PASKO_SB	KÚP	30	-0,4494	0,92983	0,16976
	ZJ	30	-0,9470	0,53831	0,09828
PASKO_SC	KÚP	30	0,4233	0,92999	0,16979
	ZJ	30	1,3533	0,30541	0,05576
PASKO_KA	KÚP	30	-0,1437	1,00588	0,18365
	ZJ	30	-0,6103	0,40031	0,07309
PASKO_KB	KÚP	30	0,2336	1,09101	0,19919
	ZJ	30	1,1383	0,57389	0,10478
PASKO_KC	KÚP	30	-0,2151	1,13612	0,20743
	ZJ	30	-1,0023	0,49994	0,09128
PASKO_DIS	KÚP	30	-0,382	0,9787	0,1787
	ZJ	30	-0,698	0,6743	0,1231
PASKO_SPO	KÚP	30	-0,2347	1,08684	0,19843
	ZJ	30	0,1814	0,49014	0,08949
PASKO_UVZ	KÚP	30	0,1633	0,93379	0,17049
	ZJ	30	0,9404	0,49590	0,09054
PASKO_OBZ	KÚP	30	0,1856	0,72786	0,13289
	ZJ	30	-0,3056	0,94247	0,17207
PASKO_TRF	KÚP	30	-0,7411	0,70936	0,12951
	ZJ	30	-0,6890	0,67516	0,12327
PASKO_PAF	KÚP	30	-0,41870	0,787763	0,143825
	ZJ	30	-0,11760	1,005686	0,183612
PASKO_SLF	KÚP	30	0,36350	0,901491	0,164589
	ZJ	30	1,37600	0,489149	0,089306
PASKO_KOF	KÚP	30	-0,15283	1,156333	0,211117
	ZJ	30	-0,26720	0,360251	0,065772

Tab. 17 Výsledky statistických testů z výsledků v PASKO

		Independent Samples Test								
		Levenův test shody rozptylů		t-test shody středních hodnot						
		F	Signifikance	t	Stupně volnosti	Oboustranná signifikance	Rozdíl průměrů	Standardní chyba rozdílu průměrů	95% interval spolehlivosti pro rozdíl průměrů	
									Horní mez	Dolní mez
PASKO_PA	Za předpokladu shody rozptylů	1,807	0,184	2,531	58	0,014	0,41263	0,16301	0,08634	0,73892
	Bez předpokladu shody rozptylů			2,531	52,295	0,014	0,41263	0,16301	0,08558	0,73968
PASKO_PB	Za předpokladu shody rozptylů	1,547	0,219	1,165	58	0,249	0,29930	0,25689	-0,21492	0,81352
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,165	57,245	0,249	0,29930	0,25689	-0,21507	0,81367
PASKO_PC	Za předpokladu shody rozptylů	1,051	0,310	-0,576	58	0,567	-0,22637	0,39302	-1,01308	0,56034
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,576	38,773	0,568	-0,22637	0,39302	-1,02147	0,56874
PASKO_AA	Za předpokladu shody rozptylů	1,574	0,215	1,143	58	0,258	0,31530	0,27580	-0,23678	0,86738
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,143	50,628	0,258	0,31530	0,27580	-0,23849	0,86909
PASKO_AB	Za předpokladu shody rozptylů	1,559	0,217	0,569	58	0,572	0,110	0,194	-0,278	0,499
	Bez předpokladu shody rozptylů			0,569	50,235	0,572	0,110	0,194	-0,279	0,500
PASKO_AC	Za předpokladu shody rozptylů	0,500	0,482	0,741	58	0,462	0,16663	0,22490	-0,28355	0,61682
	Bez předpokladu shody rozptylů			0,741	57,536	0,462	0,16663	0,22490	-0,28363	0,61689
PASKO_SA	Za předpokladu shody rozptylů	1,858	0,178	-5,022	58	0,000	-1,14503	0,22800	-1,60143	-0,68864
	Bez předpokladu shody rozptylů			-5,022	55,733	0,000	-1,14503	0,22800	-1,60182	-0,68825

PASKO_SB	Za předpokladu shody rozptylů	4,724	0,034	2,537	58	0,014	0,49760	0,19616	0,10494	0,89026
	Bez předpokladu shody rozptylů			2,537	46,477	0,015	0,49760	0,19616	0,10286	0,89234
PASKO_SC	Za předpokladu shody rozptylů	15,347	0,000	-5,204	58	0,000	-0,93007	0,17871	-1,28780	-0,57233
	Bez předpokladu shody rozptylů			-5,204	35,183	0,000	-0,93007	0,17871	-1,29281	-0,56733
PASKO_KA	Za předpokladu shody rozptylů	11,181	0,001	2,361	58	0,022	0,46660	0,19766	0,07095	0,86225
	Bez předpokladu shody rozptylů			2,361	37,961	0,023	0,46660	0,19766	0,06645	0,86675
PASKO_KB	Za předpokladu shody rozptylů	7,190	0,010	-4,020	58	0,000	-0,90473	0,22507	-1,35525	-0,45421
	Bez předpokladu shody rozptylů			-4,020	43,907	0,000	-0,90473	0,22507	-1,35835	-0,45111
PASKO_KC	Za předpokladu shody rozptylů	13,199	0,001	3,474	58	0,001	0,78727	0,22662	0,33364	1,24090
	Bez předpokladu shody rozptylů			3,474	39,825	0,001	0,78727	0,22662	0,32919	1,24535
PASKO_DIS	Za předpokladu shody rozptylů	2,425	0,125	1,453	58	0,152	0,3153	0,2170	-0,1191	0,7496
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,453	51,470	0,152	0,3153	0,2170	-0,1203	0,7508
PASKO_SPO	Za předpokladu shody rozptylů	19,134	0,000	-1,912	58	0,061	-0,41610	0,21767	-0,85182	0,01962
	Bez předpokladu shody rozptylů			-1,912	40,327	0,063	-0,41610	0,21767	-0,85592	0,02372
PASKO_UVZ	Za předpokladu shody rozptylů	3,927	0,052	-4,026	58	0,000	-0,77710	0,19303	-1,16350	-0,39070
	Bez předpokladu shody rozptylů			-4,026	44,152	0,000	-0,77710	0,19303	-1,16610	-0,38810
PASKO_OBZ	Za předpokladu shody rozptylů	1,451	0,233	2,259	58	0,028	0,49123	0,21741	0,05604	0,92643
	Bez předpokladu shody rozptylů			2,259	54,516	0,028	0,49123	0,21741	0,05544	0,92702

PASKO_TRF	Za předpokladu shody rozptylů	0,002	0,961	-0,291	58	0,772	-0,05210	0,17879	-0,41000	0,30580
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,291	57,859	0,772	-0,05210	0,17879	-0,41001	0,30581
PASKO_PAF	Za předpokladu shody rozptylů	2,310	0,134	-1,291	58	0,202	-0,301100	0,233236	-0,767973	0,165773
	Bez předpokladu shody rozptylů			-1,291	54,854	0,202	-0,301100	0,233236	-0,768544	0,166344
PASKO_SLF	Za předpokladu shody rozptylů	10,424	0,002	-5,407	58	0,000	-1,012500	0,187257	-1,387335	-0,637665
	Bez předpokladu shody rozptylů			-5,407	44,714	0,000	-1,012500	0,187257	-1,389721	-0,635279
PASKO_KOF	Za předpokladu shody rozptylů	32,848	0,000	0,517	58	0,607	0,114367	0,221125	-0,328263	0,556996
	Bez předpokladu shody rozptylů			0,517	34,577	0,608	0,114367	0,221125	-0,334737	0,563471

4.3 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ZÍSKANÝCH METODOU SPARO

Všechny výsledky (pokud není výslovně uvedeno u konkrétní škály jinak), jsou v rozmezí jedné směrodatné odchylky, nemůžeme tedy tyto rysy interpretovat jako velmi výrazné osobnostní charakteristiky, nicméně vzhledem k tomu, že se jedná o škály, mezi nimiž vyšel statisticky významný rozdíl mezi oběma soubory, máme tendenci pro větší názornost tyto rysy přesto interpretovat.

Profily

Hned při prvním pohledu na tabulku č. 16 si nelze nevšimnout, že zatímco KÚP vykazuje různé druhy profilů/typů, ZJ se skládá pouze z typu A, tedy klidného typu. Konkrétně se u KÚP objevuje nejčastěji typ A rigidní, ostatní typy jsou rovnoměrně zastoupeny. V ZJ se objevuje 12x typ A cílesměrný, 6x adjustativní, 6x odolný a 6x rigidní.

Statisticky významné rozdíly jsou v následujících škálách, EM, MH, LS, PN, AS, UZ, EC, UR, RR, Q, LO, FC, US, TO, PR, NS a FM.

Komponenty

Škála EM, neboli emocionální variabilita, je ukazatelem, že obě skupiny se jeví emočně stabilní, přičemž ZJ je stabilnější.

Obecnější faktory

Co se týče MH, motorické hybnosti, jeví se lehce protichůdně k výsledkům dotazníku PASKO. Prof. Mikšík uvádí ve svém manuálu ke SPARU korelaci faktoru MH s faktory PAF, SLF a KOF následovně, 0,34; -0,24 a 0,13 (Mikšík, 2004). Což se mi nejeví jako příliš vysoká korelace, nicméně i policejní psychologové vyjádřili své podezření z praxe, že si někdy dokonce výsledky PASKA a SPARA protiřečí. Výsledky faktoru MH tedy naznačují, že ZJ se spíše projevuje ve vyhledávání změn, při menších regulačních zábranách, což je v podstatě v rozporu s nálezy z dotazníku PASKO.

Interpretace je ovšem stále v rámci jedné směrodatné odchylky. KÚP je spíše vnitřně hybnější, tedy psychicky vzrušivější a méně reagují motoricky.

Dimenze N = normality

Škála LS, neboli psychická labilita versus stabilita, obě skupiny dopadly dobře, tedy jsou stabilní. Přičemž ZJ opět dopadla stabilněji, tzn. jejich osobnost je tedy psychicky vyrovnaná, integrovaná, jsou odolní vůči destruktivním účinkům emociogenních situací, dokáží je pohotově a účelně řešit. Citově jsou stálí a uvážliví.

Dimenze S = optimální hladina stimulace

Škála PN, neboli pohybový neklid je dalším faktorem, kde se projevil statisticky významný rozdíl. KÚP dopadl prakticky průměrně, zatímco pro ZJ můžeme skór interpretovat jako potřebu puzení a záliby v činnostech, které slibují prožívat „bojové vzrušení“, nebezpečí a dobrodružství. Ovšem musím zdůraznit, že se stále pohybujeme v rámci jedné směrodatné odchylky, tudíž ve velmi volných charakteristikách.

Dimenze R = tendence riskovat

Škála AS, neboli úroveň aspirace je sice statisticky významná, nicméně skóry se pohybují natolik nízko kolem nuly, že se nebudou pouštět do žádných interpretací.

Dimenze I = účinná integrovanost

Škála UZ, neboli úzkostnost, je v KÚP statisticky významně vyšší než u ZJ, nicméně ji mají obě skupiny pod populačním průměrem.

Škála EC je emocionalita, dynamika emocionálních stavů a celkové psychické vyladění pod vlivem situačních faktorů, je to stupeň a rychlost prožívání. Zatímco u KÚP je tato kategorie v rámci jedné směrodatné odchylky, u ZJ již tuto odchylku překračuje, mohou se tedy jevit poněkud citově méně citliví.

Škála UR je účinná kapacita rozumu, kterou bychom mohli vysvětlit jako schopnost využívání té kapacity rozumu, kterou daný jedinec disponuje, nikoli tedy jako obecnou inteligenci. Zároveň je ukazatelem psychické odolnosti vůči emociogenním účinkům situací.

Ve vyhrocené situaci se tedy nejspíše příslušník KÚP nezachová tak racionálně jako příslušník ZJ, respektive není s to se tak dobře vpravit do nové situace, postihnout její podstatu a aktivně ji řešit.

Škála RR je hladina resistance vůči rušivým vlivům. KÚP se na této škále pohybuje dokonce pod populačním průměrem. ZJ je spíše schopna za pomoci volního úsilí překonávat vnitřní i vnější překážky, i v případě zjevné aktualizace hrozby jsou schopni v cílové činnosti pokračovat.

Škála OI, neboli dimenze účinné integrovanosti osobnosti. Jde o jakousi globální škálu výše uvedených rysů. Oba soubory se nacházejí nad průměrem v rámci jedné standardní odchylky a víceméně k ní není co dodat.

Dimenze K = korektivnosti

Škála LO, neboli lehkomyšlnost versus odpovědnost, svědčí o výrazu síly vnitřního tlaku být povinován vůči někomu nebo něčemu (včetně svého svědomí). Obě skupiny jsou na tom lépe než populační průměr. Jsou tedy pečlivější, koncentrovanější na výkon, s tím, že pro náplň práce obou skupin je typické, aby pracovníci dováděli svou práci do konce, a aby se vyznačovali organizovaností v postupech. Postupovat se musí tak, jak je předem dáno, ať už to určí předem vědecký postup, nebo velitel zásahu. ZJ má skóre opět o něco vyšší.

Škála FC, neboli frustrovanost versus cílesměrnost, je ukazatelem, nakolik je pro jednání a chování daného jedince příznačná cílesměrná aktivita, či neadaptivní, frustrované odezvy na situační tlaky. Tady už je zase trochu zajímavější výsledek, neboť KÚP nám vyšlo na mínus pólu a ZJ na plus pólu. Pro KÚP by tedy mohlo platit, že to mohou být jedinci s mírně impulzivnějšími reakcemi a jsou zřejmě situačně frustrovatelnější. Narozdíl od ZJ, která se jeví jako cílevědomější, motivovanější, s jasným a zásadovým přístupem k interakcím.

Dimenze P = sebeprosazování

Škála US, neboli potlačená versus vysoká sebejistota, je hladinou sebedůvěry obecně, důvěrou ve své vlastní schopnosti a síly. Výrazně vyšší skóre vykazuje opět ZJ, z toho vyplývá, že jejich

pocity soběstačnosti jsou vyšší, jejich tendence nespolehat se na druhé je také vyšší. Tuto vlastnost mají do určité, avšak velmi nízké míry i pracovníci KÚP, ale spíše se velmi blíží nule.

Škála TO, neboli trdomyslnost versus optimismus. KÚP v této škále nijak nevybočuje, jeho skóre je prakticky nula. ZJ je ovšem oproti KÚP výrazně optimisticky naladěna, mají určitý životní elán a celkovou životní spokojenost, nicméně pohybují se stále v normě, tedy v mezích jedné směrodatné odchylky.

Škála PR, neboli prožitkový versus reagující přístup, popisuje, jakou máme tendenci se zachovat ve vyhrocených emociogenních situacích. Naprosto nás nepřekvapí výsledek, že ZJ má tendenci situaci řešit, tedy reagovat, jednat. KÚP už takto jednoznačné výsledky nemá, tam je spíše možné, že se tendence jednat bude často střídat s prožitkovým přístupem, tedy, že někdy bude emocionální nabuzení tak silné, že se úplně zapomenou uvažovat cesty, jak předejít dopadům situace.

Škála NS, neboli nenápadnost versus sebeprosazování, tady jde o protikladnost konvenčních a ambiciózních přístupů. KÚP se pohybuje velmi střízlivě lehounce pod nulou. Tedy v tomto směru nevykazují žádný výraznější rys. ZJ víceméně také ne, ačkoli její tendence se sebeprosazovat je vyšší. Výsledky tohoto druhu se mi zdají velice rozumné, neboť je nutné zachovat tendenci ke konvenčnosti, je nutné se podřídít postupům, velení atd. atd., vysoké sebeprosazování a nezdrženlivost nejsou pro tuto práci výhodou.

Škála FM, neboli feminní versus maskulinní typ interakce, jde o vykazování postojů a aktivit adekvátních pro dané pohlaví. Zatímco KÚP je na tom shodně jako populační průměr, ZJ je velmi výrazně maskulinní, tedy manifestuje preferování „mužství“.

Tab. 18 Frekvence výskytu jednotlivých typů ve SPARO

		KÚP	ZJ
SPARO_TYP	A1	3	6
	A2	2	6
	A3	1	12
	A4	9	6
	B1	2	0
	B3	1	0
	B4	1	0
	C3	2	0
	C4	2	0
	D1	2	0
	D2	3	0
	D3	2	0
	total	30	30

Tab. 19 Statistické zpracování dat získaných v SPARO

Group Statistics					
	GROUP skupina respondentů	N	Průměr	Směrodatná odchylka	Standardní chyba průměru
SPARO_KO	KÚP	30	-0,09	1,063	0,194
	ZJ	30	-0,05	1,315	0,240
SPARO_EM	KÚP	30	-0,351	0,9347	0,1706
	ZJ	30	-0,981	0,4895	0,0894
SPARO_RE	KÚP	30	-0,4590	0,88947	0,16239
	ZJ	30	-0,8007	0,76905	0,14041
SPARO_AD	KÚP	30	-0,1343	0,90148	0,16459
	ZJ	30	-0,2600	0,89118	0,16271
SPARO_PV	KÚP	30	-0,2910	1,08381	0,19788
	ZJ	30	-0,5953	0,85149	0,15546
SPARO_MH	KÚP	30	-0,2527	0,73728	0,13461
	ZJ	30	0,5660	0,78120	0,14263
SPARO_VZ	KÚP	30	-0,6173	0,79955	0,14598
	ZJ	30	-0,8173	0,64677	0,11808
SPARO_LS	KÚP	30	0,2920	0,85324	0,15578
	ZJ	30	0,9993	0,34575	0,06313
SPARO_AN	KÚP	30	0,2530	0,65148	0,11894
	ZJ	30	-0,0740	1,06286	0,19405
SPARO_EX	KÚP	30	0,194	0,6872	0,1255
	ZJ	30	0,231	0,6662	0,1216
SPARO_L	KÚP	30	-0,1203	0,63633	0,11618
	ZJ	30	0,0240	0,87061	0,15895
SPARO_SI	KÚP	30	0,0543	1,14143	0,20840
	ZJ	30	-0,2680	1,11729	0,20399
SPARO_IP	KÚP	30	-0,4223	0,79438	0,14503
	ZJ	30	-0,6593	0,82524	0,15067
SPARO_PN	KÚP	30	-0,0003	0,72663	0,13266
	ZJ	30	0,7113	1,24845	0,22794
SPARO_DI	KÚP	30	-0,238	0,8558	0,1562
	ZJ	30	0,017	0,9159	0,1672

SPARO_SD	KÚP	30	-0,5763	0,78522	0,14336
	ZJ	30	-0,5600	0,84276	0,15387
SPARO_OS	KÚP	30	-0,3097	0,83689	0,15279
	ZJ	30	-0,0907	0,87747	0,16020
SPARO_AS	KÚP	30	-0,1590	0,97125	0,17733
	ZJ	30	0,3387	0,93321	0,17038
SPARO_AC	KÚP	30	0,1343	1,06588	0,19460
	ZJ	30	0,5847	0,87307	0,15940
SPARO_TN	KÚP	30	-0,4147	0,96028	0,17532
	ZJ	30	-0,7500	0,88794	0,16211
SPARO_SE	KÚP	30	-0,2320	1,12197	0,20484
	ZJ	30	-0,1313	1,11430	0,20344
SPARO_OR	KÚP	30	-0,2187	0,93580	0,17085
	ZJ	30	-0,1900	1,03008	0,18807
SPARO_UZ	KÚP	30	-0,4107	0,78429	0,14319
	ZJ	30	-0,9907	0,52845	0,09648
SPARO_EC	KÚP	30	-0,4463	0,70704	0,12909
	ZJ	30	-1,1193	0,49184	0,08980
SPARO_UR	KÚP	30	0,2877	0,96200	0,17564
	ZJ	30	0,8407	0,72026	0,13150
SPARO_RR	KÚP	30	-0,3087	0,95590	0,17452
	ZJ	30	0,5073	0,88606	0,16177
SPARO_OI	KÚP	30	0,2243	0,72969	0,13322
	ZJ	30	0,7740	0,40044	0,07311
SPARO_KT	KÚP	30	-0,4823	0,91949	0,16788
	ZJ	30	-0,2733	1,14938	0,20985
SPARO_BE	KÚP	30	0,5300	1,01772	0,18581
	ZJ	30	0,1260	0,83222	0,15194
SPARO_KN	KÚP	30	-0,1377	0,79709	0,14553
	ZJ	30	-0,5600	1,00495	0,18348
SPARO_NE	KÚP	30	-0,5037	0,91135	0,16639
	ZJ	30	-0,0800	1,07204	0,19573
SPARO_RF	KÚP	30	0,1863	0,80764	0,14745
	ZJ	30	-0,1700	0,96076	0,17541
SPARO_LO	KÚP	30	0,2810	0,93187	0,17014
	ZJ	30	0,7313	0,78743	0,14377
SPARO_NU	KÚP	30	0,2320	1,01761	0,18579
	ZJ	30	-0,1387	1,25420	0,22898
SPARO_FC	KÚP	30	-0,3980	0,95663	0,17466
	ZJ	30	0,3680	0,76418	0,13952
SPARO_KI	KÚP	30	-0,6817	0,76765	0,14015
	ZJ	30	-0,8740	0,59839	0,10925
SPARO_US	KÚP	30	0,2057	0,99717	0,18206
	ZJ	30	0,9220	0,51766	0,09451
SPARO_TO	KÚP	30	0,0407	0,85895	0,15682
	ZJ	30	0,7313	0,64123	0,11707
SPARO_PR	KÚP	30	0,2150	0,84376	0,15405
	ZJ	30	0,9413	0,54553	0,09960
SPARO_NS	KÚP	30	-0,1743	0,86860	0,15858
	ZJ	30	0,4207	0,92639	0,16913
SPARO_FM	KÚP	30	0,0473	0,75714	0,13823
	ZJ	30	0,9887	0,82929	0,15141

Tab. 20 Výsledky statistických testů z výsledků ve SPARO

		Independent Samples Test								
		Levenův test shody rozptylů				t-test shody středních hodnot				
		F	Signifikance	t	Stupně volnosti	Oboustranná signifikance	Rozdíl průměrů	Standardní chyba rozdílu průměrů	95% interval spolehlivosti pro rozdíl průměrů	
									Horní mez	Dolní mez
SPARO_KO	Za předpokladu shody rozptylů	1,035	0,313	-0,154	58	0,878	-0,048	0,309	-0,666	0,570
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,154	55,564	0,878	-0,048	0,309	-0,666	0,571
SPARO_EM	Za předpokladu shody rozptylů	6,318	0,015	3,269	58	0,002	0,6297	0,1926	0,2441	1,0153
	Bez předpokladu shody rozptylů			3,269	43,797	0,002	0,6297	0,1926	0,2414	1,0180
SPARO_RE	Za předpokladu shody rozptylů	1,409	0,240	1,592	58	0,117	0,34167	0,21468	-0,08806	0,77139
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,592	56,814	0,117	0,34167	0,21468	-0,08825	0,77158
SPARO_AD	Za předpokladu shody rozptylů	0,001	0,969	0,543	58	0,589	0,12567	0,23143	-0,33760	0,58893
	Bez předpokladu shody rozptylů			0,543	57,992	0,589	0,12567	0,23143	-0,33760	0,58893
SPARO_PV	Za předpokladu shody rozptylů	0,566	0,455	1,209	58	0,231	0,30433	0,25164	-0,19938	0,80804
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,209	54,923	0,232	0,30433	0,25164	-0,19998	0,80865
SPARO_MH	Za předpokladu shody rozptylů	0,124	0,726	-4,174	58	0,000	-0,81867	0,19612	-1,21124	-0,42610
	Bez předpokladu shody rozptylů			-4,174	57,807	0,000	-0,81867	0,19612	-1,21127	-0,42607
SPARO_VZ	Za předpokladu shody rozptylů	1,127	0,293	1,065	58	0,291	0,20000	0,18776	-0,17584	0,57584
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,065	55,574	0,291	0,20000	0,18776	-0,17619	0,57619

SPARO_LS	Za předpokladu shody rozptylů	19,146	0,000	-4,208	58	0,000	-0,70733	0,16808	-1,04379	-0,37088
	Bez předpokladu shody rozptylů			-4,208	38,274	0,000	-0,70733	0,16808	-1,04752	-0,36714
SPARO_AN	Za předpokladu shody rozptylů	3,094	0,084	1,437	58	0,156	0,32700	0,22760	-0,12860	0,78260
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,437	48,095	0,157	0,32700	0,22760	-0,13060	0,78460
SPARO_EX	Za předpokladu shody rozptylů	0,000	0,998	-0,216	58	0,830	-0,0377	0,1747	-0,3875	0,3121
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,216	57,944	0,830	-0,0377	0,1747	-0,3875	0,3121
SPARO_L	Za předpokladu shody rozptylů	1,535	0,220	-0,733	58	0,466	-0,14433	0,19688	-0,53844	0,24977
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,733	53,105	0,467	-0,14433	0,19688	-0,53921	0,25054
SPARO_SI	Za předpokladu shody rozptylů	0,013	0,908	1,105	58	0,274	0,32233	0,29162	-0,26140	0,90607
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,105	57,974	0,274	0,32233	0,29162	-0,26140	0,90607
SPARO_IP	Za předpokladu shody rozptylů	0,612	0,437	1,133	58	0,262	0,23700	0,20913	-0,18162	0,65562
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,133	57,916	0,262	0,23700	0,20913	-0,18163	0,65563
SPARO_PN	Za předpokladu shody rozptylů	10,387	0,002	-2,698	58	0,009	-0,71167	0,26373	-1,23958	-0,18375
	Bez předpokladu shody rozptylů			-2,698	46,625	0,010	-0,71167	0,26373	-1,24234	-0,18100
SPARO_DI	Za předpokladu shody rozptylů	0,352	0,555	-1,113	58	0,270	-0,2547	0,2289	-0,7128	0,2034
	Bez předpokladu shody rozptylů			-1,113	57,735	0,270	-0,2547	0,2289	-0,7128	0,2035
SPARO_SD	Za předpokladu shody rozptylů	0,440	0,510	-0,078	58	0,938	-0,01633	0,21030	-0,43730	0,40463
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,078	57,712	0,938	-0,01633	0,21030	-0,43734	0,40468

SPARO_OS	Za předpokladu shody rozptylů	0,004	0,952	-0,989	58	0,327	-0,21900	0,22139	-0,66215	0,22415
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,989	57,870	0,327	-0,21900	0,22139	-0,66217	0,22417
SPARO_AS	Za předpokladu shody rozptylů	0,054	0,817	-2,024	58	0,048	-0,49767	0,24591	-0,98992	-0,00541
	Bez předpokladu shody rozptylů			-2,024	57,908	0,048	-0,49767	0,24591	-0,98994	-0,00540
SPARO_AC	Za předpokladu shody rozptylů	0,678	0,414	-1,790	58	0,079	-0,45033	0,25155	-0,95387	0,05320
	Bez předpokladu shody rozptylů			-1,790	55,835	0,079	-0,45033	0,25155	-0,95429	0,05362
SPARO_TN	Za předpokladu shody rozptylů	0,447	0,506	1,404	58	0,166	0,33533	0,23879	-0,14265	0,81332
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,404	57,648	0,166	0,33533	0,23879	-0,14271	0,81338
SPARO_SE	Za předpokladu shody rozptylů	0,001	0,971	-0,349	58	0,729	-0,10067	0,28870	-0,67857	0,47723
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,349	57,997	0,729	-0,10067	0,28870	-0,67857	0,47724
SPARO_OR	Za předpokladu shody rozptylů	0,493	0,485	-0,113	58	0,911	-0,02867	0,25409	-0,53727	0,47994
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,113	57,474	0,911	-0,02867	0,25409	-0,53737	0,48004
SPARO_UZ	Za předpokladu shody rozptylů	4,226	0,044	3,359	58	0,001	0,58000	0,17266	0,23438	0,92562
	Bez předpokladu shody rozptylů			3,359	50,832	0,001	0,58000	0,17266	0,23334	0,92666
SPARO_EC	Za předpokladu shody rozptylů	4,221	0,044	4,280	58	0,000	0,67300	0,15725	0,35823	0,98777
	Bez předpokladu shody rozptylů			4,280	51,741	0,000	0,67300	0,15725	0,35742	0,98858
SPARO_UR	Za předpokladu shody rozptylů	1,362	0,248	-2,520	58	0,014	-0,55300	0,21941	-0,99220	-0,11380
	Bez předpokladu shody rozptylů			-2,520	53,739	0,015	-0,55300	0,21941	-0,99294	-0,11306

SPARO_RR	Za předpokladu shody rozptylů	0,155	0,695	-3,42 9	58	0,001	-0,8160 0	0,23797	-1,2923 4	-0,3396 6
	Bez předpokladu shody rozptylů			-3,42 9	57,669	0,001	-0,8160 0	0,23797	-1,2924 0	-0,3396 0
SPARO_OI	Za předpokladu shody rozptylů	10,55 5	0,002	-3,61 7	58	0,001	-0,5496 7	0,15197	-0,8538 6	-0,2454 8
	Bez předpokladu shody rozptylů			-3,61 7	45,015	0,001	-0,5496 7	0,15197	-0,8557 4	-0,2436 0
SPARO_KT	Za předpokladu shody rozptylů	1,219	0,274	-0,77 8	58	0,440	-0,2090 0	0,26873	-0,7469 3	0,32893
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,77 8	55,334	0,440	-0,2090 0	0,26873	-0,7474 8	0,32948
SPARO_BE	Za předpokladu shody rozptylů	0,238	0,628	1,683	58	0,098	0,40400	0,24002	-0,0764 6	0,88446
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,683	55,800	0,098	0,40400	0,24002	-0,0768 6	0,88486
SPARO_KN	Za předpokladu shody rozptylů	1,141	0,290	1,803	58	0,077	0,42233	0,23419	-0,0464 4	0,89111
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,803	55,142	0,077	0,42233	0,23419	-0,0469 6	0,89162
SPARO_NE	Za předpokladu shody rozptylů	0,402	0,528	-1,64 9	58	0,105	-0,4236 7	0,25689	-0,9378 9	0,09056
	Bez předpokladu shody rozptylů			-1,64 9	56,535	0,105	-0,4236 7	0,25689	-0,9381 8	0,09084
SPARO_RF	Za předpokladu shody rozptylů	1,363	0,248	1,555	58	0,125	0,35633	0,22915	-0,1023 7	0,81503
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,555	56,336	0,126	0,35633	0,22915	-0,1026 6	0,81532
SPARO_LO	Za předpokladu shody rozptylů	0,699	0,407	-2,02 2	58	0,048	-0,4503 3	0,22274	-0,8962 0	-0,0044 6
	Bez předpokladu shody rozptylů			-2,02 2	56,429	0,048	-0,4503 3	0,22274	-0,8964 7	-0,0042 0
SPARO_NU	Za předpokladu shody rozptylů	0,705	0,405	1,257	58	0,214	0,37067	0,29488	-0,2195 9	0,96092
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,257	55,638	0,214	0,37067	0,29488	-0,2201 2	0,96146

SPARO_FC	Za předpokladu shody rozptylů	1,383	0,244	-3,427	58	0,001	-0,76600	0,22354	-1,21346	-0,31854
	Bez předpokladu shody rozptylů			-3,427			-0,76600		-1,21393	
SPARO_KI	Za předpokladu shody rozptylů	3,370	0,072	1,082	58	0,284	0,19233	0,17770	-0,16338	0,54804
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,082			0,19233		-0,16383	
SPARO_US	Za předpokladu shody rozptylů	10,570	0,002	-3,492	58	0,001	-0,71633	0,20513	-1,12694	-0,30573
	Bez předpokladu shody rozptylů			-3,492			-0,71633		-1,12986	
SPARO_TO	Za předpokladu shody rozptylů	0,871	0,355	-3,529	58	0,001	-0,69067	0,19570	-1,08241	-0,29893
	Bez předpokladu shody rozptylů			-3,529			-0,69067		-1,08308	
SPARO_PR	Za předpokladu shody rozptylů	4,894	0,031	-3,959	58	0,000	-0,72633	0,18344	-1,09353	-0,35913
	Bez předpokladu shody rozptylů			-3,959			-0,72633		-1,09485	
SPARO_NS	Za předpokladu shody rozptylů	0,002	0,961	-2,566	58	0,013	-0,59500	0,23185	-1,05910	-0,13090
	Bez předpokladu shody rozptylů			-2,566			-0,59500		-1,05914	
SPARO_FM	Za předpokladu shody rozptylů	0,218	0,642	-4,591	58	0,000	-0,94133	0,20502	-1,35172	-0,53094
	Bez předpokladu shody rozptylů			-4,591			-0,94133		-1,35179	

4.4 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ZÍSKANÝCH METODOU FIRO-B

Statisticky významné rozdíly uvádí tab. č. 15 v kategoriích Iw a Aw. Iw se pohybuje kolem průměru, není tedy ani výrazně nízké, ani výrazně vysoké. KÚP má přesto vyšší potřebu být přijímán ostatními a patřit k nim. U ZJ jako by na tom zkrátka až tolik nezáleželo, vystačí si spíše s malým počtem lidí. Co se týče kategorie Aw zase vypovídá o potřebě, aby ostatní lidé iniciovali bližší emocionální vztahy k probandovi. Tuto potřebu má KÚP vyšší než ZJ a oba soubory se zde již lehce přehoupli přes průměr.

Obecně můžeme charakterizovat KÚP i ZJ jako lidi, kteří se ve společnosti jiných lidí cítí dobře, chtějí být ostatními přijímáni, jsou schopni a ochotni přebírat odpovědnost, nepřejí si být příliš kontrolováni, mají spíše tendenci navazovat užší vztahy s menším množstvím lidí.

Tab. 21 Statistické zpracování dat získaných ve FIRO-B

Group Statistics					
	GROUP skupina respondentů	N	Průměr	Směrodatná odchylka	Standardní chyba průměru
FIRO-B_EI	KÚP	30	5,30	1,489	0,272
	ZJ	30	5,50	0,974	0,178
FIRO-B_EC	KÚP	30	5,97	2,042	0,373
	ZJ	30	5,10	2,295	0,419
FIRO-B_EA	KÚP	30	6,03	1,829	0,334
	ZJ	30	5,10	1,989	0,363
FIRO-B_WI	KÚP	30	5,53	2,145	0,392
	ZJ	30	4,27	1,461	0,267
FIRO-B_WC	KÚP	30	3,90	1,709	0,312
	ZJ	30	3,30	1,291	0,236
FIRO-B_WA	KÚP	30	6,93	1,780	0,325
	ZJ	30	5,97	1,938	0,354

Tab. 22 Výsledky statistických testů z výsledků ve FIRO-B

		Independent Samples Test								
		Levenův test shody rozptylů		t-test shody středních hodnot						
		F	Signifikance	t	Stupně volnosti	Oboustranná signifikance	Rozdíl průměrů	Standardní chyba rozdílu průměrů	95% interval spolehlivosti pro rozdíl průměrů	
									Horní mez	Dolní mez
FIRO-B_EI	Za předpokladu shody rozptylů	6,437	0,014	-0,616	58	0,541	-0,200	0,325	-0,850	0,450
	Bez předpokladu shody rozptylů			-0,616	49,970					
FIRO-B_EC	Za předpokladu shody rozptylů	0,684	0,411	1,545	58	0,128	0,867	0,561	-0,256	1,989
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,545	57,230					
FIRO-B_EA	Za předpokladu shody rozptylů	0,106	0,746	1,892	58	0,063	0,933	0,493	-0,054	1,921
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,892	57,596					
FIRO-B_WI	Za předpokladu shody rozptylů	4,741	0,034	2,673	58	0,010	1,267	0,474	0,318	2,215
	Bez předpokladu shody rozptylů			2,673	51,130					
FIRO-B_WC	Za předpokladu shody rozptylů	2,455	0,123	1,535	58	0,130	0,600	0,391	-0,183	1,383
	Bez předpokladu shody rozptylů			1,535	53,958					
FIRO-B_WA	Za předpokladu shody rozptylů	0,009	0,924	2,012	58	0,049	0,967	0,480	0,005	1,928
	Bez předpokladu shody rozptylů			2,012	57,583					

4.5 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ZÍSKANÝCH METODOU DRČ

Metoda DRČ nám vlastně naznačují míru psychického tempa. Zde nacházíme velmi signifikantní výsledky. Zatímco KÚP dosahuje průměrného skóru 40,27, ZJ dosahuje 55,30. Jak je patrné z tabulky, díky tomu spadá KÚP víceméně do kategorie 3 a ZJ do kategorie 1. (Zaokrouhlíme-li kategorie na celá čísla).

Tab. 23 Statistické zpracování dat získaných v DRČ

Group Statistics					
	GROUP skupina respondentů	N	Průměr	Směrodatná odchylka	Standardní chyba průměru
DRČ_HS	KÚP	30	40,27	11,095	2,026
	ZJ	30	55,30	5,590	1,021
DRČ_Kategorie	KÚP	30	2,73	1,143	0,209
	ZJ	30	1,37	0,556	0,102

Tab. 24 Výsledky statistických testů z výsledků v DRČ

Independent Samples Test									
		Levenův test shody rozptylů		t-test shody středních hodnot					
		F	Signifikance	t	Stupně volnosti	Oboustranná signifikance	Rozdíl průměrů	Standardní chyba rozdílu průměrů	95% interval spolehlivosti pro rozdíl průměrů Horní mez Dolní mez
DRČ_HS	Za předpokladu shody rozptylů	13,352	0,001	-6,628	58	0,000	-15,033	2,268	-19,574 -10,493
	Bez předpokladu shody rozptylů			-6,628	42,833	0,000	-15,033	2,268	-19,608 -10,458

DRČ_Kategorie	Za předpokladu shody rozptylů	6,485	0,014	5,890	58	0,000	1,367	0,232	0,902	1,831
	Bez předpokladu shody rozptylů			5,890	42,005	0,000	1,367	0,232	0,898	1,835

4.6 ZPRACOVÁNÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ZÍSKANÝCH PROFESIOGRAFICKÝM SCHÉMATEM

(schéma viz. příloha 1)

Tab. 25 Tabulkový zápis výsledků z profesiografického schématu KÚP

	Nadřazený KÚP	KÚP 1	KÚP 2	KÚP 3	KÚP 4	KÚP 5	Průměr
Bystrost	4	4	5	2	5	5	4
Paměť	4	5	4	3	4	5	4
Pozornost	5	5	4	3	5	3	4
Koncentrace pozornosti	5	4	3	4	3	3	4
Jasnost a důslednost myšlení	4	5	4	4	5	2	4
Samostatnost a kritičnost myšlení	5	4	4	2	5	4	4
Vyjadřovací schopnost	4	4	4	2	3	4	4
Písemná vyjadřovací schopnost	4	4	4	2	3	3	3
Znalost lidí	4	4	3	2	4	4	4
Zběhlost v početních úkonech	4	3	3	1	1	3	3
Schopnost chápání matematických vztahů	2	4	3	1	3	3	3
Technické nadání	3	4	3	2	4	3	3
Vytrvalost, odolnost	5	4	4	4	5	4	4

vůči pracovní zátěži							
Psychická odolnost	5	3	3	4	4	5	4
vůči stresu							
Usilovnost	3	4	3	1	4	4	3
Pedantnost,	5	4	3	2	5	3	4
důslednost							
Osobnostní zralost	5	5	3	3	5	3	4
Zodpovědnost	5	4	4	3	5	4	4
Schopnost sociálního	3	3	3	3	3	3	3
kontaktu							
Schopnost	4	3	3	3	3	3	3
spolupracovat							
Schopnost vést lidi	5	3	4	3	5	3	4
Samostatnost,	5	4	3	1	5	4	4
rozhodnost							
Sluch	3	3	3	3	1	3	3
Smysl pro rovnováhu	3	3	3	1	3	3	3
Hmat	5	3	4	1	5	3	4
čich	1	1	3	1	3	3	2
Chuť	1	1	3	1	1	1	1
Řečové orgány	3	5	3	1	1	3	3
Zručnost	4	5	4	3	5	3	4
Tělesná obratnost	3	4	3	2	5	4	4
Schopnost zvládnout	5	5	3	1	4	3	4
pohybové stereotypy							
Svalová síla	3	3	3	1	3	3	3
Pohlaví	M i Ž	M i Ž	M i Ž	M i Ž	vhodnější M	M i Ž	
Odolnost vůči vnějším	nedostatek	nedostatek	nečistoty,	nedostatek	plyny, dým,	extrémní	
vlivům	světla, hluk,	světla	kyseliny	světla	prach	klima	
	vibrace,						
	nečistoty,						
	kyseliny						
Poloha při práci,	vsedě,	vsedě	spojená s chůzí	vsedě	vsedě, vestoje	spojená s	
statické zatížení	vestoje					chůzí	

Pohybové zatížení	trup, ruce, nohy	jedna ruka	jedna ruka	hlavně prsty	trup, ruce, nohy	jedna ruka
Osobní tempo	značná obratnost	značná obratnost	průměrné	průměrné	průměrné	průměrné
Zraková ostrost	vidění zblízka	vidění zblízka	vidění zblízka	vidění zblízka	vidění zblízka	vidění zblízka
Barvocit	jemné odstíny	jemné odstíny	všechny barvy	není potřeba rozeznávat barvy	jemné odstíny	všechny barvy

Z výše uvedené tabulky profesiografického schématu vyplývá následující: práce v Kriminalistickém ústavu vyžaduje lidi, kteří bystře chápou a pohotově reagují na nové situace a úlohy. Mají spolehlivou paměť, dokážou si bez problémů vštípit do paměti základní údaje a uchovat je. Při práci je nutné, aby měli pracovníci dobrý pracovní rozhled, přechod z jednoho procesu na druhý nesmí dělat těžkosti. Práce vyžaduje značné soustředění a zaujetí, není možné se rozptylovat. Pracovníci musí být důslední v myšlení a promýšlet důsledky. Dále to musí být lidé, kteří samostatně myslí a vytvářejí si vlastní úsudek, jsou schopní podávat jasné návrhy. Práce vyžaduje lidi se skutečnou schopností vyjadřování, kteří jsou schopni dobře a srozumitelně formulovat. Práce vyžaduje i dostatečnou písemnou vyjadřovací. V kolektivu je důležité, aby jeden dokázal s jistotou pochopit záměr druhého. Práce vyžaduje lidi, kteří jsou dostatečně rychlí, jistí a samostatní v chápání matematických vztahů (jak jsou úlohy obtížnější, jsou k dispozici pomůcky nebo návod). Musí mít potřebnou praktickou vynalézavost, musí být schopni dostatečně rychle si osvojit základní vědomosti a vzájemné technické souvislosti. Podle dotazníku (viz. příloha 2) je zřejmé, že jsou příslušníci KÚP přetěžováni prací z důvodu nízkého počtu pracovníků. Musí tedy umět plnit požadavky i tehdy, když překročí obvyklou míru. Neklidné pracovní prostředí (časový tlak, úkolová práce, napětí mezi lidmi). Práce vyžaduje lidi, kteří mají zájem o práci, kteří pracují z vlastní iniciativy a mají vyrovnané pracovní úsilí. Práci mohou vykonávat zralí, vyrovnaní a důkladní lidé, kteří jsou pořádní. Práce vyžaduje spolehlivé, zodpovědné, poctivé a přímé osobnosti. To je pochopitelné, neboť např. pracovník v oboru

daktyloskopie musí dokázat s jistotou říci, jestli někomu otisk prstu patří nebo ne. V případě křivého obvinění by pak mohl jemu samotnému hrozit až trest odnětí svobody. V KÚP je možné pracovat o samotě i v kolektivu, ačkoli jsou kladeny požadavky na kolektivní snášenlivost a přizpůsobivost. Práci mohou vykonávat stejně muži jako ženy, jde o to, aby byl pracovník průměrně tělesně vybaven.

Práce může být náročná z hlediska nedostatku světla, nadbytečného hluku, přítomnost plynů, nečistot, kyselin. Dále z hlediska statického zatížení, neboť se jedná většinou o práci v sedě, ve stoje a zatíženy jsou zpravidla hodně prsty jedné ruky. Tempo práce je průměrné. Práce obnáší velké nároky na zrak, respektive na vidění zblízka a na rozeznání jemných odstínů (obvykle dívání se do mikroskopu, rozlišování padělků apod.) Hmat je zapotřebí jemný. Další smysly jako jsou chuť, sluch, čich, smysl pro rovnováhu mají normální požadavky, nebo spíše práce v tomto smyslu náročná není.

Tab. 26 Tabulkový zápis výsledků z profesiografického schématu ZJ

	Velitel ZJ	ZJ 1	ZJ 2	ZJ 3	ZJ 4	ZJ 5	Průměr
Bystrost	5	5	5	3	5	5	5
Paměť	4	4	3	4	4	4	4
Pozornost	4	4	4	2	3	4	4
Koncentrace pozornosti	4	3	5	3	5	5	4
Jasnost a důslednost myšlení	4	4	4	3	4	5	4
Samostatnost a kritičnost myšlení	3	3	3	3	3	4	3
Vyjadřovací schopnost	3	3	3	3	3	4	3
Písemná vyjadřovací schopnost	2	3	3	3	2	4	3
Znalost lidí	3	3	5	3	3	4	4

Zběhllost v početních úkonech	2	3	2	2	1	3	2
Schopnost chápání matematických vztahů	2	2	1	3	2	3	2
Technické nadání	3	3	3	4	2	4	3
Vytrvalost, odolnost vůči pracovní zátěži	5	4	5	4	4	5	5
Psychická odolnost vůči stresu	5	5	3	5	5	5	5
Usilovnost	4	4	4	3	4	4	4
Pedantnost, důslednost	5	3	3	3	3	3	3
Osobnostní zralost	5	4	5	4	5	5	5
Zodpovědnost	5	4	5	3	5	4	4
Schopnost sociálního kontaktu	4	4	3	3	3	4	4
Schopnost spolupracovat	5	4	5	3	3	3	4
Schopnost vést lidi	5	4	5	2	3	4	4
Samostatnost, rozhodnost	5	4	3	3	3	5	4
Sluch	5	3	3	5	5	5	4
Smysl pro rovnováhu	5	3	5	5	5	5	5
Hmat	3	3	3	3	3	5	3
Čich	3	1	3	3	1	3	2
Čuť	1	3	3	3	1	3	2
Řečové orgány	4	3	3	4	5	5	4
Zručnost	4	3	3	4	3	5	4
Tělesná obratnost	5	4	4	4	4	5	4
Schopnost zvládnout pohybové stereotypy	5	3	5	4	3	5	4
Svalová síla	5	4	4	4	5	5	5
Pohlaví	M	M	M	M	M	vhodnější M	
Odolnost vůči vnějším	nebezpečí	nic	nebezpečí	nebezpečení	nic	nic	

vlivům	úrazu	omezujícího	úrazu	nachlazení	omezujícího	omezujícího
Poloha při práci, statické zatížení	nepříznivé polohy	spojená s chůzí	spojená s chůzí	nepříznivé polohy	trup, ruce, nohy	trup, ruce, nohy
Pohybové zatížení	trup, ruce, nohy	trup, ruce, nohy	trup, ruce, nohy	trup, ruce, nohy	trup, ruce, nohy	trup, ruce, nohy
Osobní tempo	značná obratnost	průměrné	značná obratnost	značná obratnost	značná obratnost	značná obratnost
Zraková ostrost	blízko, daleko	blízko, daleko	blízko, daleko	blízko, daleko	blízko, daleko	blízko, daleko
Barvocit	všechny barvy	všechny barvy	všechny barvy	všechny barvy	všechny barvy	všechny barvy

Práce v ZJ vyžaduje lidi, kteří dokážou velmi rychle a dobře pochopit změněnou situaci, jsou schopni se v ní přiměřeně orientovat a přizpůsobit se jí. Musí mít spolehlivou paměť, přechod z jednoho procesu na druhý nesmí dělat těžkosti. Práce vyžaduje značné soustředění a zaujetí, není možné se rozptylovat. Je bezpodmínečně nutné, aby promýšleli důsledky jednání. Tito příslušníci musí být schopni podle pokynů bez další pomoci věci domyslet, vyžaduje se schopnost rozvrhnout, dotáhnout zadané pokyny. Je žádoucí dostatečná vyjadřovací schopnost s průměrnou slovní zásobou, respektive musí být schopni dostatečně srozumitelně formulovat. Totéž by mělo platit pro písemnou formu. Člověk musí s jistotou pochopit záměr druhého, poznat jeho přednosti a nedostatky a vyznat se v lidech. Je potřeba jen málo počítat, takže se mohou uplatnit i lidé s menší zběhlostí v početních úkonech. Práce vyžaduje lidi s potřebnou praktickou vynalézavostí, kteří jsou schopni dostatečně rychle si osvojit základní vědomosti a vzájemné technické souvislosti. Je velmi důležité, aby příslušníci ZJ ani při velkých požadavcích na pracovní výkon neochabli a vytrvali přes obvyklý čas, a aby pro ně nic nebylo příliš mnoho. Práci mohou vykonávat jen stabilní lidé, kteří se dokážou povznést nad nepříznivé vlivy (nebezpečí úrazu, zranění atd.) bez újmy na jejich pracovním výkonu. Je dále bezpodmínečně nutné, aby práci vykonávali lidi, kteří nemusí být do práce nuceni, kteří stojí plně za uskutečnění úlohy, mají

radost z práce, jsou připravení na námahu a jsou aktivní a zralí. Dále spolehliví, zodpovědní, a přímí. Tato práce v kolektivu je podmíněna připraveností ke kontaktům a tito lidé kontakty nesmí postrádat. Důležité jsou vyrovnané sociální vztahy, schopnost spolupráce, být oblíbený a vždy ochotný k pomoci. Práce vyžaduje pevnou osobnost s jistým vystupováním, které působí přesvědčivě na druhé pracovníky, umí je přesvědčit, strhnout, aktivizovat. Všichni se shodují, že práci mohou dělat pouze muži.

Práce může být obtížná z hlediska odolnost vůči vnějším vlivům jako jsou především nebezpečí zranění, úrazu, nachlazení. Ačkoli hodně příslušníků ze ZJ nevnímá žádné omezující znaky, či podmínky.

Práci mohou vykonávat opravdu jen mimořádně silní lidé, kteří mohou bez únavy vykonávat namáhavé úkony. Práce vyžaduje lidi, kteří si rychle a s jistotou osvojují pohybové stereotypy a jsou velmi obratní.

Statické zatížení se projevuje hlavně při zaujímání nepříznivých poloh, jinak je zatíženo kompletně celé tělo. Pohybové zatížení je samozřejmě také na celé tělo. Co se týče osobního tempa, je nadprůměrně rychlé, respektive je vyžadována značná obratnost. Probandi se všichni shodují na zrakovém zatížení, při střídavém hledění do blízka a do dálky. Je nutné, aby dokázali rozeznávat všechny barvy, je nutné, aby měli výborný sluch a perfektní smysl pro rovnováhu. Hmat je zapotřebí normální. Co se týče ostatních smyslů jakou je sluch a čich, nejsou vyžadovány prakticky žádné nároky. Možná trochu paradoxně jsou zatíženy hlasové orgány.

4.7 ZPRACOVÁNÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ ZÍSKANÝCH KRÁTKÝM DOTAZNÍKEM

(dotazník viz. příloha 2)

Tab. 27 Tabulkový přepis dotazníků vyplněných KÚP

	Nadřazený KÚP	KÚP 1	KÚP 2	KÚP 3	KÚP 4	KÚP 5	Průměr
věk	46	40	30	30	48	33	38
délka praxe u P ČR	27	4	11	6	5	15	11
motivace k práci u P ČR	rodinná tradice, vysoká míra citu pro spravedlnost, ochrana slabších	změna, finance	přesvědčení že je to smysluplná práce	náhoda, lákavá práce	sociální důvody, změna povolání, nový impuls	rodinná tradice, výzva z televizních seriálů	
zařazení	daktyloskopie	chemická expertiza	balistika	grafická expertiza	daktyloskopie	daktyloskopie	
motivace k práci pro KÚ	reorganizace pracoviště	zralá úvaha	z náborového střediska, náhodou	náhoda, lákavá práce	zajímavá práce	po Policejní akademii	
rodinní příslušníci u P ČR	ano	ne	ne	ne	ne	ano	
zájmy	manuální práce, politologie, historie, filatelie	sport, turistika, cykloturistika	sport, historie, příroda, zvířata	sport, rodina, pes, cestování	sport, rybaření, TV	sport, turistika, cizí jazyky	
baví vás vaše práce?	ano	ano	ano	ano	ano	ano	
jste spokojeni v práci?	ano	ano	ano	s prací ano, s kolektivem ne	ano	ano	
specifické vlastnosti pro	jazyk, trpělivost, zručnost	trpělivost, důkladnost	spolehlivost, odpovědnost,	dobrý zrak, trpělivost,	kooperativní, otevřený novým	spravedlivý, vstřícný, s	

práci v KÚP			přizpůsobivost	ochota pro týmovou spolupráci, základní znalosti práva, nekonfliktní viz. předch.	poznatkům, vytrvalý, nedůvěřivý k prvním dojmům	vlastním názorem, určité zkušenosti v rámci P ČR
jaké vlastnosti máte vy	schopnost nadstandardních výkonů (kvantita i kvalita)	schopnost týmové práce	spolehlivost, vstřícnost, odpovědnost		kooperativní, otevřený novým poznatkům, vytrvalý, nedůvěřivý prvním k dojmům	zkušenosti z kriminalistických kurzů
kde máte rezervy	doplňování vzdělání	-	v komunikaci	rezervy ve vzdávání, jazyková bariéra (nevalná znalost AJ)	asi všude	cizí jazyky
koho byste do KÚP nevybrali	líný, sobecký, hloubavý	nedůsledný, nepřesný, flegmatický	suveréna, někoho, kdo se o práci zajímá kvůli prestiži či penězům	hloupého, sobeckého, nekolektivního, bez názoru	lajdák, nesoustředěný, nespolupracující, sobecký	závistivý, nekomunikativní, neupřímný, bez smyslu pro humor
jak byste vybírali uchazeče do KÚP	empatie, řízený osobní rozhovor, dotazník	schopnost týmové práce, ovládání daného oboru	životopis, dokumenty, rozhovor	sledování výkonu a hodnocení spolupracovníků během zkušební doby	prodloužit výběrové řízení, navozování stresových situací	prodloužit dobu výběrového procesu
silné stránky vašeho útvaru	týmová práce, úsilí zaměřeno na výsledek	ochota, vstřícnost, tým	pracovitost, tým	schopnost zastupovat se	většinou všichni slušně umí to, co umět mají	pracovitost, komunikace
slabé stránky vašeho útvaru	málo lidí v týmu	málo lidí	málo lidí, výrazné přetěžování	pomluvy, intriky, maskování neschopnosti,	nedostatečně se spolupracuje	málo lidí

co práce dává?	dobrý pocit naplnění životní role	vše souvisí se vším, chráním tím sebe i svou rodinu	dobrý pocit, smysluplná práce	nevraživost dělám něco pro společnost	uspokojuje mě dobře dovedená práce	zkušenosti z práce ve výkonu
co práce bere?	čas, přidává šediny	-	nervy (nesmyslná rozhodnutí vedení P ČR)	iluze o kvalitě kolegů a managementu P ČR, znehucuje mě, kolik práce něco dá a pak to nikam nevede	-	-

„Deskriptivní přístup ke kvalitativní analýze je ve svém užším pojetí založen na předpokladu, že procesy utřídění, klasifikace a deskripce jsou samy o sobě analytickým postupem, a že hlubší analýza kvalitativních dat jdoucí za tyto fáze je příliš spekulativní.“ (Miovský, 2006, str.220) Při své interpretaci výsledků vycházím z předpokladu, že výstižná deskripce je cennější než zavádějící interpretace, neboli tzv. „dojmologie“.

Z výše uvedených tabulek pro KÚP vyplývá, že průměrný věk v tomto malém vzorku je 38 let a průměrná doba praxe u PČR je 11 let. Vidíme tady také celkem obvyklý jev a to, že policie je často „rodinná záležitost“, tzn. že je u ní zaměstnáno mnohdy více členů rodiny. Motivací jít k policii se tak často stává vliv rodiny jako takový, dalším motivem je pocit smysluplné a užitečné práce, sociální jistoty a lákavá práce. Motivace pro to jít pracovat přímo pro KÚP je odlišná od motivace jít pracovat k PČR, zde převládá náhoda, v podstatě jen jeden z dotazovaných věděl již při vstupu k PČR, že chce pracovat pro KÚP (v tomto bodě se KÚP výrazně liší od ZJ, viz. níže).

Specializace jsou většinou daktyloskopie, dále chemická, grafická a balistická expertiza. (U ZJ jsou samozřejmě také specializace, ale základní funkci bojovníka vykonávají všichni).

Úplně všichni (jak KÚP, tak ZJ) uvádějí, že je práce baví a jsou v zaměstnání spokojení. Pouze jeden příslušník udává nespokojenost s kolektivem.

Zájmy jsou zajímavá položka, příslušníci KÚP mají častěji „vědeckější“ zájmy jako jsou, historie, politologie, cizí jazyky, zvířata, příroda. Většina uvádí sport. Sport je zde chápán samozřejmě velmi rekreačně, zatímco u ZJ je denním chlebem i koníčkem, pro ZJ je sport chápán prakticky na vrcholové úrovni.

Mezi vlastnosti, dovednosti a schopnosti, kterými by měl disponovat příslušník pracující v KÚP, patří především trpělivost, která je uváděna nejčastěji. Dále spolehlivost a důkladnost, odpovědnost, týmovost, zručnost. Okrajově je zde také uváděna schopnost dorozumět se cizím jazykem, neboť KÚP spolupracuje s podobnými pracovišti v zahraničí. Pak také alespoň základní znalost práva. Zde nacházíme také rozdíl ve srovnání se ZJ, neboť znalost práva ani cizích jazyků není nutností k výkonu této profese. Jako oblast, kde pocítují kriminalisté rezervy jsou především zase ony jazyky a pak neustálé doplňování vzdělání.

Člověk, který by určitě neměl být přijat na tuto pozici, byl popsán jako člověk líný, netýmový, sobecký, nedůsledný, nepřesný, lajdák. (U ZJ se prakticky vyskytuje jen faktor konfliktnosti, člověk, který je konfliktní a není schopen pracovat v týmu, nemá v ZJ co dělat a je to hlavním kritériem).

Kdyby si měli sami příslušníci vybírat své kolegy, určitě by si vybrali spolupracovníky za pomoci osobního rozhovoru a snažili by se o dosažení déletrvajícího výběrového procesu, během kterého by podrobili uchazeče sledování jeho výkonu, sledování jeho chování ve stresových situacích. Sledovaným kritériem by byla schopnost týmové práce a ovládání daného oboru. Tady nacházíme podobnost se ZJ, kde by se jednalo také o dlouhodobý proces, během něhož by bylo navozováno extrémní vyčerpání, jak fyzické tak psychické a následné hodnocení chování v těchto vyhraněných podmínkách.

Silné stránky pracovišť KÚP jsou vysoká pracovitost, týmová práce a vstřícnost (například ochota a schopnost se vzájemně zastoupit).

Jako prakticky jedinou slabou stránku vidí to, že je jich na práci málo a jsou tudíž trvale přetěžováni.

Práce je naplňuje dobrým pocitem, že dělají něco smysluplného a chrání tím sebe i společnost před „zlem“ tohoto světa.

Naopak práce jim bere částečně nervy a znechucuje je byrokratické a často nesmyslné vedení P ČR.

Tab. 28 Tabulkový přepis dotazníků vyplněných ZJ

	Velitel ZJ	ZJ 1	ZJ 2	ZJ 3	ZJ 4	ZJ 5	Průměr
věk	36	42	34	34	40	43	38
délka praxe u P ČR	17	20	11	10	13	24	16
motivace k práci u P ČR	zdokonalovat se, pomáhat lidem	zajímavá práce	pomáhat lidem	sociální jistota, uplatnění zájmů, přesvědčení bojovník	práce v ZJ	vyhnout se 2leté vojně	
zařazení	velitel skupiny, bojovník, vyjednaváč	bojovník, potápěč	bojovník		bojovník, odstřelovač	bojovník, vyjednaváč	
motivace k práci pro ZJ	již při nástupu k PČR	ihned	po 5 letech služby	po 5 letech služby	střední škola	ihned	
rodinní příslušníci u P ČR	ne	ne	ne	ano	ne	ne	
zájmy	sport, rodina	sport, cestování, četba	sport, PC, modelaření	sport, studium, rodina	sport, rodina, gaučing	sport, turistika, rodina	
baví vás vaše práce?	ano	ano	ano	ano	ano	ano	
jste spokojeni v práci?	ano	ano	ano	ano	ano	ano	
specifické vlastnosti pro práci v ZJ	rozhodný, pracovitý, cílevědomý	psychicky odolný, fyzicky zdatný	schopnost týmové práce	vytrvalý, cílevědomý	znalost zbraní, střeliva	vytrvalost, vůle	
jaké	rozhodný,	psychicky	schopnost	houževnatost	dostatečné	vytrvalost, vůle	

vlastnosti máte vy kde máte rezervy koho byste do ZJ nevybrali	pracovitý, cílevědomý práce s kolektivem člověka zaměřeného na sebe, bez schopnosti pracovat v kolektivu	odolný, fyzicky zdatný zdravotní stav	týmové práce fyzická stránka	nemám	nemám	nemám
jak byste vybírali uchazeče do ZJ	několika týdenní výběr, kde si člověk sáhne na dno svých fyzických i psychických sil	podrobit zatížení ve skupině, hodnotila by skupina	podrobit fyzickému a psychickému vyčerpání, pak by se vidělo, jak umí spolupracovat a plnit úkoly perfektní kolektiv	vytrvalý, cílevědomý	výběrové řízení trvající delší dobu, zátěžové podmínky	vzal bych na týden na přežití se skupinou na Šumavu
silné stránky vašeho útvary	držíme při sobě	týmový duch, zkušenosti		kooperace	dobrá práce, bezkonfliktnost	týmová práce
slabé stránky vašeho útvary	nemáme	technické vybavení	nejsou	nejsou	nejsou	nejsou
co práce dává?	uspokojuje mě	právě ten pocit, že bojuji proti zlu, chráním své děti	dobry pocit z dobře vykonané práce	uspokojuje mě	osobní uspokojení	po těch letech už nic
co práce bere?	nebere nic	-	-	-	bere čas	-

Z výše uvedených tabulek pro ZJ vyplývá, že průměrný věk v tomto malém vzorku je taktéž 38 let a průměrná doba praxe u PČR je 16 let.

Uváděná motivace pro práci u P ČR je víceméně u každého odlišná, sebezdokonalování, uplatnění zájmů, sociální jistoty, pomáhání lidem, zajímavá práce u ZJ a záměr vyhnout se tehdy 2leté vojně. (Přičemž sebezdokonalení se a uplatnění zájmů se vztahuje hlavně na sportovní aktivity a sociální jistoty nám krásně korespondují s profilem PASKO, kde ve faktoru SLF vycházejí policisté ZJ jako lidé, preferující stabilní životní podmínky.)

Specializace jsou zde zastoupeny poměrně pestře. Každý policista v ZJ je bojovník a bývá zvykem, že přibírá ještě nějakou další specializaci. Tedy všichni jsou bojovníci a mezi nimi se nám objevují ještě vyjednávači, potápěč a odstřelovač, neboli sniper.

Motivace pro práci v ZJ byla prakticky u všech dána hned na začátku rozhodnutí vstupu do služebního poměru k Policii ČR.

Mezi zájmy všech policistů ZJ patří na prvním místě sport, dále je často uváděna rodina, cestování spojené s turistikou, ale také tzv. gaučing. (O zaměření na rodinu opět svědčí ony potřeby jistého zázemí a podmínek, ale svědčí o tom i to, že jsou častěji ženatí než policisté z KÚP.)

I tato skupina je se svou prací spokojena a baví je. Specifické vlastnosti, schopnosti a dovednosti nutné pro výkon této profese jsou dle této skupiny následující: především psychická a fyzická odolnost, schopnost týmové práce, vytrvalost a cílevědomost. Dalšími doplňujícími schopnostmi jsou například znalost střeliva a zbraní, rozhodnost. Rezervy nejčastěji nepocítují nikde, anebo v dalším vylepšování fyzického stavu a zdravotní kondice.

Určitě tuto profesi nemůže vykonávat někdo, kdo není týmový hráč a je konfliktní, samotář anebo zaměřený na sebe.

Uchazeče by taktéž jako KÚP vybírali (a v praxi mají tu výhodu, že také opravdu vybírají) dlouhodobým testováním v modelových situacích, kdy by byl podroben extrémní psychické i fyzické zátěži a bylo by sledováno jeho chování, schopnost týmové spolupráce apod.

Jako nejsilnější stránky si nejvíce cení na svém útvaru toho, že při sobě drží. Na tom se shodují všichni, což se projevuje

hodnocením typu: týmový duch, perfektní kolektiv, kooperace, bezkonfliktnost, týmová práce.

Jako slabou stránku svého útvaru vidí pouze jeden respondent technickou nedostačivost P ČR, jinak se shodují na tom, že slabé stránky nemají, síla tohoto kolektivu opravdu z každého bojovníka přímo dýchá.

Práce pět ze šesti respondentů velmi uspokojuje, mají dobrý pocit z dobře vykonané práce, dobrý pocit z toho, že tým chrání i svou rodinu. Pouze jeden policista uvádí, že mu práce po těch letech již nic nepřináší. Ale paradoxně alespoň nic nebere. Pouze jeden příslušník si postěžoval na časovou náročnost své práce.

4.8 KÚP: IDEÁLNÍ X TYPICKÝ PŘÍSLUŠNÍK KÚP

Tab. 29 Statistické zpracování dat z testu PASKO - KÚP – srovnání ideální X typický policista KÚP

Group Statistics					
	GROUP	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PASKO_PA	ideální	6	-0,1083	0,96286	0,39309
	typický	6	-0,2050	0,68774	0,28077
PASKO_PB	ideální	6	0,2917	1,10733	0,45207
	typický	6	0,4383	1,00504	0,41030
PASKO_PC	ideální	6	-0,218	1,0848	0,4429
	typický	6	-0,352	0,8561	0,3495
PASKO_AA	ideální	6	-0,2967	1,04228	0,42551
	typický	6	-0,0500	0,68533	0,27979
PASKO_AB	ideální	6	0,2333	1,16074	0,47387
	typický	6	-0,4850	0,68430	0,27937
PASKO_AC	ideální	6	-0,3000	1,20429	0,49165
	typický	6	0,2650	0,72401	0,29558
PASKO_SA	ideální	6	0,3850	0,86810	0,35440
	typický	6	-0,0617	1,06706	0,43563
PASKO_SB	ideální	6	-0,3017	0,67872	0,27709
	typický	6	-0,4283	1,04256	0,42562
PASKO_SC	ideální	6	0,3867	0,79500	0,32456
	typický	6	0,1867	1,05267	0,42975
PASKO_KA	ideální	6	0,0217	1,05027	0,42877
	typický	6	0,3667	1,17406	0,47931
PASKO_KB	ideální	6	-0,3483	0,91528	0,37366
	typický	6	0,3750	1,10883	0,45268
PASKO_KC	ideální	6	0,2000	1,10325	0,45040
	typický	6	0,0250	0,97071	0,39629

PASKO_DIS	ideální	6	-0,4993	1,05295	0,42987
	typický	6	-0,2600	0,70790	0,28900
PASKO_SPO	ideální	6	-0,0917	1,18449	0,48357
	typický	6	-0,4283	1,13005	0,46134
PASKO_UVZ	ideální	6	0,2750	0,65204	0,26619
	typický	6	0,5483	0,59734	0,24386
PASKO_OBZ	ideální	6	-0,6083	0,78375	0,31996
	typický	6	0,0117	0,82106	0,33520
PASKO_TRF	ideální	6	-0,0050	0,98266	0,40117
	typický	6	-0,4450	0,98575	0,40243
PASKO_PAF	ideální	6	0,18867	1,146667	0,468125
	typický	6	-0,26533	0,828499	0,338233
PASKO_SLF	ideální	6	0,5993	0,42168	0,17215
	typický	6	0,3408	0,87840	0,35861
PASKO_KOF	ideální	6	0,34200	1,134404	0,463119
	typický	6	-0,07400	1,166539	0,476237

Tab. 30 Výsledky T-testu KÚP – srovnání ideální X typický policista KÚP

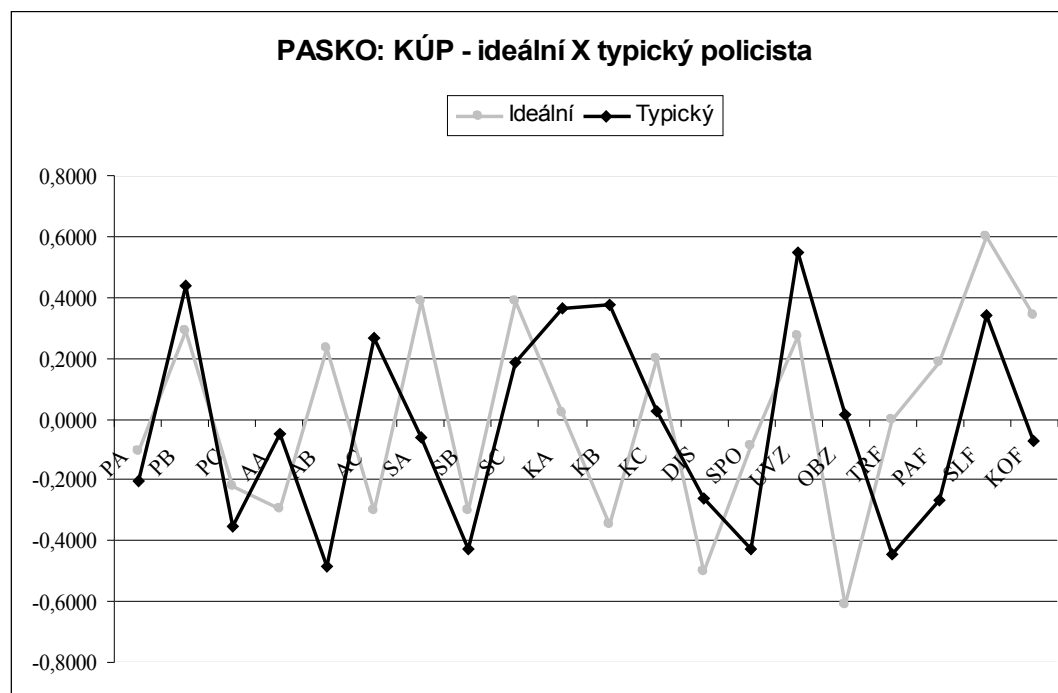
Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Upper	Lower
PASKO_PA	Equal variances assumed	0,058	0,815	0,200	10	0,845	0,09667	0,48306	-0,97966	1,17299
	Equal variances not assumed			0,200	9,048	0,846	0,09667	0,48306	-0,99521	1,18854
PASKO_PB	Equal variances assumed	0,095	0,765	-0,240	10	0,815	-0,14667	0,61050	-1,50695	1,21362
	Equal variances not assumed			-0,240	9,907	0,815	-0,14667	0,61050	-1,50867	1,21534
PASKO_PC	Equal variances assumed	0,165	0,693	0,236	10	0,818	0,1333	0,5642	-1,1237	1,3904
	Equal variances not assumed			0,236	9,487	0,818	0,1333	0,5642	-1,1330	1,3997
PASKO_AA	Equal variances assumed	0,592	0,459	-0,484	10	0,639	-0,24667	0,50925	-1,38135	0,88802
	Equal variances not assumed			-0,484	8,643	0,640	-0,24667	0,50925	-1,40598	0,91264
PASKO_AB	Equal variances assumed	2,836	0,123	1,306	10	0,221	0,71833	0,55009	-0,50734	1,94400
	Equal variances not assumed			1,306	8,101	0,227	0,71833	0,55009	-0,54742	1,98409
PASKO_AC	Equal variances assumed	2,074	0,180	-0,985	10	0,348	-0,56500	0,57366	-1,84319	0,71319
	Equal variances not assumed			-0,985	8,197	0,353	-0,56500	0,57366	-1,88236	0,75236
PASKO_SA	Equal variances assumed	0,048	0,830	0,795	10	0,445	0,44667	0,56158	-0,80460	1,69794
	Equal variances not assumed			0,795	9,602	0,446	0,44667	0,56158	-0,81166	1,70499

PASKO_SB	Equal variances assumed	0,253	0,626	0,249	10	0,808	0,12667	0,50787	-1,00494	1,25827
	Equal variances not assumed			0,249	8,593	0,809	0,12667	0,50787	-1,03057	1,28390
PASKO_SC	Equal variances assumed	0,263	0,619	0,371	10	0,718	0,20000	0,53854	-0,99994	1,39994
	Equal variances not assumed			0,371	9,304	0,719	0,20000	0,53854	-1,01222	1,41222
PASKO_KA	Equal variances assumed	0,160	0,698	-0,536	10	0,603	-0,34500	0,64310	-1,77792	1,08792
	Equal variances not assumed			-0,536	9,878	0,604	-0,34500	0,64310	-1,78032	1,09032
PASKO_KB	Equal variances assumed	0,039	0,847	-1,232	10	0,246	-0,72333	0,58698	-2,03120	0,58453
	Equal variances not assumed			-1,232	9,653	0,247	-0,72333	0,58698	-2,03759	0,59093
PASKO_KC	Equal variances assumed	0,170	0,688	0,292	10	0,776	0,17500	0,59992	-1,16171	1,51171
	Equal variances not assumed			0,292	9,841	0,777	0,17500	0,59992	-1,16465	1,51465
PASKO_DIS	Equal variances assumed	1,034	0,333	-0,462	10	0,654	-0,23933	0,51798	-1,39347	0,91480
	Equal variances not assumed			-0,462	8,753	0,655	-0,23933	0,51798	-1,41615	0,93748
PASKO_SPO	Equal variances assumed	0,471	0,508	0,504	10	0,625	0,33667	0,66834	-1,15248	1,82581
	Equal variances not assumed			0,504	9,978	0,625	0,33667	0,66834	-1,15292	1,82626
PASKO_UVZ	Equal variances assumed	0,000	0,996	-0,757	10	0,466	-0,27333	0,36101	-1,07771	0,53105
	Equal variances not assumed			-0,757	9,924	0,467	-0,27333	0,36101	-1,07855	0,53188
PASKO_OBZ	Equal variances assumed	0,032	0,862	-1,338	10	0,211	-0,62000	0,46339	-1,65250	0,41250
	Equal variances not assumed			-1,338	9,978	0,211	-0,62000	0,46339	-1,65280	0,41280

PASKO_TRF	Equal variances assumed	0,247	0,630	0,774	10	0,457	0,44000	0,56823	-0,82610	1,70610
	Equal variances not assumed			0,774	10,000	0,457	0,44000	0,56823	-0,82611	1,70611
PASKO_PAF	Equal variances assumed	0,644	0,441	0,786	10	0,450	0,454000	0,577531	-0,832820	1,740820
	Equal variances not assumed			0,786	9,102	0,452	0,454000	0,577531	-0,850229	1,758229
PASKO_SLF	Equal variances assumed	0,815	0,388	0,650	10	0,530	0,25850	0,39779	-0,62782	1,14482
	Equal variances not assumed			0,650	7,188	0,536	0,25850	0,39779	-0,67714	1,19414
PASKO_KOF	Equal variances assumed	0,226	0,644	0,626	10	0,545	0,416000	0,664290	-1,064130	1,896130
	Equal variances not assumed			0,626	9,992	0,545	0,416000	0,664290	-1,064286	1,896286

Dle výsledků T-testu nevyšly pro KÚP žádné statisticky významné rozdíly ani v jedné z kategorií PASKO. Pohledem na graf č.1 však můžeme přece jen snadno identifikovat některé větší rozdíly v kategoriích: AB, AC, SA, KB, OBZ. Jinými slovy by ideální pracovník měl být o něco méně přizpůsobivý, měl by více jednat dle svých představ a být nezávislejší. Měl by být možná i rigidnější v postojích. Také by měl být kontaktnější a měl situace řešit aktivněji, místo sklonu situace spíše prožívat.

Graf. 1 Srovnání ideálního a typického pracovníka KÚP příslušníky KÚP na základě metody PASKO



4.9 ZJ: IDEÁLNÍ X TYPICKÝ PŘÍSLUŠNÍK

Tab. 31 Statistické zpracování dat z testu PASKO - ZJ – srovnání ideální X typický policista ZJ

Group Statistics					
	GROUP	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
PASKO_PA	ideální	6	0,2817	0,83156	0,33948
	typický	6	-0,3050	0,80964	0,33053
PASKO_PB	ideální	6	-0,6317	0,62410	0,25479
	typický	6	0,2433	1,03546	0,42273
PASKO_PC	ideální	6	0,495	0,7366	0,3007
	typický	6	-0,298	0,8632	0,3524
PASKO_AA	ideální	6	-0,5433	0,64376	0,26281
	typický	6	0,3167	0,68890	0,28124
PASKO_AB	ideální	6	0,0650	0,64046	0,26147
	typický	6	-0,2650	0,43862	0,17907
PASKO_AC	ideální	6	-0,3317	0,45858	0,18721
	typický	6	0,3283	0,41136	0,16794
PASKO_SA	ideální	6	0,8850	1,03603	0,42296
	typický	6	0,6667	0,91539	0,37371
PASKO_SB	ideální	6	-0,2633	0,61076	0,24934
	typický	6	-0,5550	0,70469	0,28769
PASKO_SC	ideální	6	0,8267	0,65793	0,26860
	typický	6	0,6933	0,84431	0,34469
PASKO_KA	ideální	6	-0,6333	0,82861	0,33828
	typický	6	-0,6050	0,78322	0,31975
PASKO_KB	ideální	6	1,3650	1,04454	0,42643
	typický	6	0,3100	1,19604	0,48828
PASKO_KC	ideální	6	-1,1667	0,74699	0,30496
	typický	6	-0,5350	0,78294	0,31963

PASKO_DIS	ideální	6	0,1000	0,51753	0,21128
	typický	6	-0,0800	0,70790	0,28900
PASKO_SPO	ideální	6	-0,7617	0,50062	0,20438
	typický	6	-0,3317	0,98467	0,40199
PASKO_UVZ	ideální	6	1,1283	0,88748	0,36231
	typický	6	0,9917	0,55676	0,22729
PASKO_OBZ	ideální	6	-1,1533	0,92275	0,37671
	typický	6	0,0483	0,69191	0,28247
PASKO_TRF	ideální	6	0,0900	1,21181	0,49472
	typický	6	-0,3950	0,65491	0,26737
PASKO_PAF	ideální	6	0,74667	0,685088	0,279686
	typický	6	-0,11333	0,661645	0,270115
PASKO_SLF	ideální	6	0,7362	0,77688	0,31716
	typický	6	0,6262	0,68146	0,27820
PASKO_KOF	ideální	6	-0,92433	0,631905	0,257974
	typický	6	-0,39383	0,765447	0,312493

Tab. 32 Výsledky T-testu ZJ – srovnání ideální X typický policista ZJ

Independent Samples Test										
			Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
			F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Upper Lower
PASKO_PA	Equal variances assumed		0,151	0,706	1,238	10	0,244	0,58667	0,47382	-0,46906 1,64239
	Equal variances not assumed				1,238	9,993	0,244	0,58667	0,47382	-0,46916 1,64250
PASKO_PB	Equal variances assumed		0,477	0,506	-1,773	10	0,107	-0,87500	0,49357	-1,97475 0,22475
	Equal variances not assumed				-1,773	8,209	0,113	-0,87500	0,49357	-2,00815 0,25815

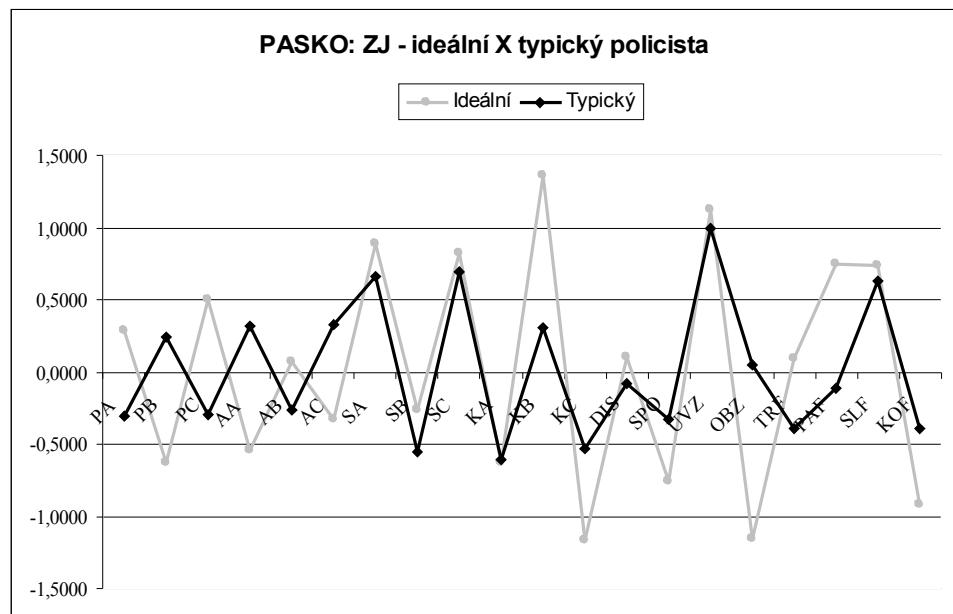
PASKO_PC	Equal variances assumed	0,074	0,791	1,712	10	0,118	0,7933	0,4633	-0,2389	1,8256
	Equal variances not assumed			1,712	9,759	0,118	0,7933	0,4633	-0,2424	1,8290
PASKO_AA	Equal variances assumed	0,035	0,855	-2,234	10	0,049	-0,86000	0,38493	-1,71767	-0,00233
	Equal variances not assumed			-2,234	9,954	0,050	-0,86000	0,38493	-1,71820	-0,00180
PASKO_AB	Equal variances assumed	1,586	0,237	1,041	10	0,322	0,33000	0,31691	-0,37611	1,03611
	Equal variances not assumed			1,041	8,845	0,325	0,33000	0,31691	-0,38882	1,04882
PASKO_AC	Equal variances assumed	0,062	0,809	-2,624	10	0,025	-0,66000	0,25150	-1,22038	-0,09962
	Equal variances not assumed			-2,624	9,884	0,026	-0,66000	0,25150	-1,22127	-0,09873
PASKO_SA	Equal variances assumed	0,015	0,906	0,387	10	0,707	0,21833	0,56440	-1,03923	1,47590
	Equal variances not assumed			0,387	9,851	0,707	0,21833	0,56440	-1,04182	1,47849
PASKO_SB	Equal variances assumed	0,023	0,884	0,766	10	0,461	0,29167	0,38070	-0,55660	1,13993
	Equal variances not assumed			0,766	9,802	0,462	0,29167	0,38070	-0,55892	1,14226
PASKO_SC	Equal variances assumed	0,557	0,473	0,305	10	0,767	0,13333	0,43698	-0,84033	1,10700
	Equal variances not assumed			0,305	9,436	0,767	0,13333	0,43698	-0,84827	1,11494
PASKO_KA	Equal variances assumed	0,107	0,750	-0,061	10	0,953	-0,02833	0,46548	-1,06548	1,00882
	Equal variances not assumed			-0,061	9,968	0,953	-0,02833	0,46548	-1,06593	1,00926
PASKO_KB	Equal variances assumed	0,080	0,783	1,627	10	0,135	1,05500	0,64828	-0,38945	2,49945
	Equal variances not assumed			1,627	9,822	0,135	1,05500	0,64828	-0,39301	2,50301

PASKO_KC	Equal variances assumed	0,018	0,896	-1,430	10	0,183	-0,63167	0,44177	-1,61600	0,35266
	Equal variances not assumed			-1,430	9,978	0,183	-0,63167	0,44177	-1,61629	0,35296
PASKO_DIS	Equal variances assumed	0,417	0,533	0,503	10	0,626	0,18000	0,35799	-0,61766	0,97766
	Equal variances not assumed			0,503	9,157	0,627	0,18000	0,35799	-0,62773	0,98773
PASKO_SPO	Equal variances assumed	3,689	0,084	-0,954	10	0,363	-0,43000	0,45096	-1,43480	0,57480
	Equal variances not assumed			-0,954	7,423	0,370	-0,43000	0,45096	-1,48416	0,62416
PASKO_UVZ	Equal variances assumed	1,328	0,276	0,320	10	0,756	0,13667	0,42771	-0,81632	1,08965
	Equal variances not assumed			0,320	8,408	0,757	0,13667	0,42771	-0,84136	1,11469
PASKO_OBZ	Equal variances assumed	1,202	0,299	-2,552	10	0,029	-1,20167	0,47085	-2,25079	-0,15255
	Equal variances not assumed			-2,552	9,272	0,030	-1,20167	0,47085	-2,26206	-0,14127
PASKO_TRF	Equal variances assumed	1,668	0,226	0,862	10	0,409	0,48500	0,56234	-0,76798	1,73798
	Equal variances not assumed			0,862	7,691	0,415	0,48500	0,56234	-0,82089	1,79089
PASKO_PAF	Equal variances assumed	0,461	0,513	2,212	10	0,051	0,860000	0,388827	-0,006361	1,726361
	Equal variances not assumed			2,212	9,988	0,051	0,860000	0,388827	-0,006503	1,726503
PASKO_SLF	Equal variances assumed	0,000	0,991	0,261	10	0,800	0,11000	0,42189	-0,83002	1,05002
	Equal variances not assumed			0,261	9,833	0,800	0,11000	0,42189	-0,83219	1,05219
PASKO_KOF	Equal variances assumed	0,134	0,722	-1,309	10	0,220	-0,530500	0,405219	-1,433384	0,372384
	Equal variances not assumed			-1,309	9,654	0,221	-0,530500	0,405219	-1,437794	0,376794

Jediné kategorie, v nichž vyšel statisticky signifikantní rozdíl, jsou: AA, AC, OBZ. Pohledem na graf č.2 však můžeme identifikovat ještě některé další relativně velké rozdíly v kategoriích: KB, PAF.

Jinými slovy také ideální pracovník ZJ by měl být o něco méně přizpůsobivý, měl by více jednat dle svých představ a být nezávislejší. Měl by být možná i rigidnější v postojích. Naopak by měl být sociálně zdrženlivější také pocítují potřebu situace řešit ještě více aktivněji, místo sklonu situace spíše prožívat.

Graf. 2 Srovnání ideálního a typického pracovníka ZJ příslušníky ZJ na základě metody PASKO



5. DISKUSE

Výzkum provedený v diplomové práci se poněkud liší od mé původní představy o realizaci. Můj původní záměr byl získat všechny psychologické testy (od obou souborů), které vyplnily při přijímacím řízení, nebo možnost tyto testové baterie kompletně zopakovat v situaci, kdy by příslušníkům nešlo o získání pracovního místa.

To však nebylo možné, protože zkrátka nebylo reálné tyto testové baterie zadávat tak velkému množství příslušníků v tak ohromném rozsahu a dalším problémem bylo, že ne zcela všichni vyplňovali tytéž testy. (Někteří měli IST, někteří Ravena, u některých byla ve složce jen část testů, nebo dokonce hrubé skóry jen z některých subtestů). Skupiny byly sice vybrány záměrně tyto dvě, nicméně byli vyřazeni ti, co nesplňovali kritérium kompletnosti a shody testové baterie. Po této drobné selekci bylo vybráno 30 a 30 probandů z každé skupiny. Je to tedy první nechtěný zásah do výzkumu, respektive do výběru vzorku.

I z dalších důvodů je škoda, že data pocházela z oddělení personálního výběru a nebyla získána nově z terénu. Například v testu SPARO se vyskytla zajímavá věc, která ztrácí bohužel právě na zajímavosti, víme-li, za jakých okolností jsme data získali. Třeba to, že v ZJ jsou všichni policisté osobnostní typ A. Pravděpodobně je to výběrové kritérium a nikoli velmi krásná statisticky a diagnosticky zajímavá náhoda.

Pro kvalitativní část výzkumu bylo možné použít jen malé množství policistů, dohromady 12 a to zkrátka z organizačních důvodů.

Dalším nedostatkem byla nutnost zachovat anonymitu dat, tudíž nemohu říci, zda část probandů vybraná pro kvalitativní výzkum, je zároveň podskupinou souboru z kvantitativní části. Tudíž není možné provést žádné korelace ve smyslu, jestli se něco změnilo od doby, kdy byli probandi vystaveni výběrové testovací situaci. S anonymitou dat souvisí také možnost zjistit takové proměnné, jakými je místo,

odkud policisté pocházejí. To bezpochyby ovlivňuje například věk, ve kterém vstupují policisté do sňatku a s tím související pravděpodobnost, že již mají potomky, demografické faktory samozřejmě mohou ovlivňovat i motivaci k práci apod.

Se statistickými daty, respektive souborem, je možné si hrát velmi dlouho, je možné korelovat ledacos s ledasčím. Snažila jsem se vždy najít tu nejzajímavější variantu pro srovnávání, ale jsem si vědoma, že se daly najít i jiné, pro někoho možná ještě zajímavější a lákavější. (Např. PASKO „ideál X typický“ by se dalo srovnávat zase mezi oběma soubory atd.) I to může sloužit jako podnět pro další zkoumání a výpočty v této oblasti. Co se týče tohoto srovnávání ideálního a typického příslušníka, mohla zde sehrát poměrně důležitou úlohu i možnost zapamatování toho, jak byl vyplněn dotazník na sebepojetí a posléze mohla zapůsobit snaha vycházet ve stejně dobrém světle jako ideál, neboť výsledky se v tomto ohledu příliš neliší. A to i přestože byla snaha tomuto zabránit tím, že probandi mezi jednotlivými administracemi PASKA vyplňovali ještě jiné dva dotazníky.

6. ZÁVĚR

Vždy, když člověk dokončí nějakou práci, napadne ho, že mohl spoustu věcí udělat jinak, respektive lépe. Již během psaní této práce a během sbírání dat, během návštěv na mnoha a mnoha pracovištích, jsme neustále narážela na nějaké drobné problémy, které mě nutily, mé původní záměry trochu upravovat. Vždy, když byl jeden problém vyřešen, objevil se jiný. Nicméně se podařilo vše dovést, alespoň se domnívám, k uspokojivému konci.

Podařilo se získat celkem ucelený obraz ohledně průběhu přijímacího řízení k Policii ČR a v rámci možností jsme si utvořili představu o přijímacím řízení do specializovaných útvarů. Do určité míry se podařilo zkoumat rozdíly v osobnostech jednotlivých příslušníků těchto složek, za pomoci 5 diagnostických testů. Vytvořila se nám jakási mozaika informací o tom, jak by takový pracovník měl pravděpodobně vypadat a jaké nároky na něj klade jeho profese.

Předpokládám, že největší přínos této práce bude, že může posloužit jako průvodce přijímacím řízením pro budoucí policisty, nebo zájemce o práci v těchto složkách. A nepochybně se může stát příručkou i začínajícího psychologa nebo personalisty. Sami příslušníci KÚP nebo ZJ se mohou inspirovat svými profily, svými rezervami k dalšímu růstu a jejich nadřazení si mohou udělat představu o potřebách lidí, které vedou.

Jednotlivé interpretace a tudíž vlastně závěry jsou uváděny hned u příslušných objektivních zjištění, čili u tabulek nebo grafů.

V diplomové práci bohužel nebyl prostor pro širší srovnávání více policejních složek, ale rozhodně by bylo zajímavé, kdyby se v budoucnu někdo tohoto úkolu zhostil.

A konečně se na konci této práce kruh uzavírá, neboť kdo pozorně naslouchal, tomu řekli policisté sami, kým vlastně jsou.

III. PŘÍLOHY

1. PROFESIOGRAFICKÉ SCHÉMA

(DLE LEPEŇOVÁ, IN: HRONÍK, 1999, STR. 22 – 31)

PSYCHICKÉ POŽADAVKY

KOGNITIVNÍ SCHOPNOSTI

1) Bystrost a pružnost (počet bodů)

- 5 Práce vyžaduje lidi, kteří dokážou velmi rychle a dobře pochopit změněnou situaci, jsou schopni se v ní přiměřeně orientovat a přizpůsobit se jí.
- 4 Práce vyžaduje lidi, kteří bystře chápou a pohotově reagují na nové situace a úlohy.
- 3 Práce vyžaduje lidi, kteří chápou dostatečně rychle a jasně, jsou schopni porozumět pokynům, orientace a přizpůsobivost na změněné situace je přiměřená.
- 2 Práce může být vykonávána i lidmi, kteří nemají schopnost pružně se přizpůsobit novým situacím.
- 1 Práce je tak jednoduchá, že neklade žádné požadavky na chápání a vlastní myšlení, nevyžaduje přizpůsobivost novým situacím.

2) Paměť (počet bodů)

- 5 Práce vyžaduje lidi s velmi dobrou pamětí na vzájemné smyslové souvislosti, předpokládá zapamatování si množství jednotlivých údajů.
- 4 Práce vyžaduje lidi se spolehlivou pamětí, kteří si bez problémů dokážou vštípit do paměti základní údaje a uchovat je.
- 3 Práce vyžaduje lidi s normální pamětí, kteří jsou schopni zapamatovat si, co je třeba, i když občas je nutné opakování.
- 2 Požadavky na paměť jsou malé, k dispozici jsou různé pomůcky na zapamatování.
- 1 Práce neklade žádné požadavky na paměť

3) Pozornost, její rozdělení

- 5 Při práci je nutný stálý a jistý přehled velkého rozsahu, je třeba se rychle přeorientovat z jedné práce na druhou.
- 4 Při práci je nutné mít dobrý pracovní rozhled, přechod z jednoho procesu na druhý nesmí dělat těžkosti
- 3 Při práci je nutný normální pracovní rozhled, je nutné umět se přiměřeně přizpůsobovat měnící se práci.
- 2 Při práci je potřebné občasné přeorientování se z jedné práce na druhou.
- 1 Při práci se nevyžaduje pracovní rozhled, ani schopnost přizpůsobovat se změnám.

4) Koncentrace pozornosti

- 5 Vyžaduje se velké soustředění pozornosti, je nevyhnutelné naplno a vytrvale se věnovat každé úloze.
- 4 Práce vyžaduje značné soustředění a zaujetí, není možné se rozptylovat.
- 3 Práce vyžaduje dostatečnou vytrvalost a soustředěnost.
- 2 Při práci není schopnost koncentrace natolik důležitá, práci mohou zvládnout i lidé se slabší koncentrací.
- 1 Na soustředění nezáleží, možnost rozptýlení přichází tak málo do úvahy, že i lidé s velmi malou schopností soustředění mohou uspokojivě pracovat.

5) Jasnost a důslednost myšlení

- 5 Práce vyžaduje lidi, kteří myslí přesně a logicky, umí pochopit podstatu věci, musí mít schopnost jasně a systematicky promyslet důsledky.
- 4 Práce vyžaduje lidi, kteří jsou v myšlení důslední a promýšlí důsledky.
- 3 Práce vyžaduje lidi, kteří myslí dostatečně jasně a důkladně.
- 2 Práce klade jen málo požadavků na jasné a důsledné myšlení – co je třeba udělat, vyplývá z pracovního cyklu.

- 1 Na jasnost a důslednost myšlení se nekladou žádné požadavky, vlastní úvahy nejsou nutné.

6) Samostatnost a kritičnost myšlení

- 5 Práce vyžaduje lidi, kteří mohou samostatně poznávat podstatu věcí a s jistotou udělat správný úsudek, musí mít velmi dobré vlastní návrhy.
- 4 Práce vyžaduje lidi, kteří samostatně myslí a vytvářejí si vlastní úsudek – nepotřebují žádný návod, jsou schopni podávat jasné návrhy.
- 3 Práce vyžaduje lidi s přiměřeným myšlením, kteří jsou schopni podle pokynů bez další pomoci věci domyslet, vyžaduje se schopnost rozvrhnout, dotáhnout zadané pokyny, nápady.
- 2 Práce postupuje podle schéma, klade na samostatnost a kritičnost myšlení jen malé požadavky, rovněž se neočekávají ani vlastní postupy.
- 1 Práce neklade žádné požadavky na samostatnost a kritičnost myšlení, probíhá striktně podle daného nebo naučeného schéma, nejsou potřebné žádné návrhy.

7) Vyjadřovací schopnost

- 5 Práce vyžaduje lidi s mimořádnou vyjadřovací schopností, kteří disponují bohatou slovní zásobou, používají velmi výstižné formulace, které jsou každému srozumitelné.
- 4 Práce vyžaduje lidi se skutečnou schopností vyjadřování, s velkou slovní zásobou, kteří jsou schopni dobře a srozumitelně formulovat.
- 3 Práce vyžaduje dostatečnou vyjadřovací schopnost s průměrnou slovní zásobou, lidi, kteří jsou schopni dostatečně vhodně a srozumitelně formulovat.
- 2 Práce vyjadřuje jen malou vyjadřovací schopnost, nevyžaduje mnoho formulací, ani nevyžaduje velkou slovní zásobu.
- 1 Práce neklade nároky na vyjadřovací schopnost.

8) Písemná vyjadřovací schopnost

- 5 Práce vyžaduje lidi s mimořádnou vyjadřovací schopností, s velmi bohatou slovní zásobou, kteří jsou schopni velmi vhodně se písemně vyjadřovat, přičemž formulace jsou každému srozumitelné.
- 4 Práce vyžaduje lidi s dobrou písemnou vyjadřovací schopností, s velkou slovní zásobou, kteří umí dobře a srozumitelně písemně formulovat své myšlenky.
- 3 Práce vyžaduje dostatečnou písemnou vyjadřovací schopnost, průměrnou slovní zásobu, včetně výstižných a srozumitelných písemných formulací.
- 2 Práce klade menší požadavky na písemnou schopnost, včetně slovní zásoby a výstižnosti formulací.
- 1 Práce neklade žádné požadavky na písemnou vyjadřovací schopnost

9) Znalost lidí

- 5 Člověk musí umět jednoznačně pochopit, co chce druhý, jaké jsou přednosti a nedostatky lidí, s kterými přichází do styku a přizpůsobit se nejrozličnějším povahám.
- 4 Člověk musí s jistotou pochopit záměr druhého, poznat jeho přednosti a nedostatky a vyznat se v lidech.
- 3 Vyžadují se dostatečné praktické znalosti lidí.
- 2 Vyžadují se jen malé praktické znalosti lidí, protože je potřeba poznat jen málo lidí.
- 1 Znalost lidí se nevyžaduje.

10) Zběhlost v početních úkonech

- 5 Práce vyžaduje velkou rychlost a zběhlost v počítání.
- 4 Práce vyžaduje lidi, kteří dokážou rychle a s jistotou počítat.
- 3 Práce vyžaduje lidi, kteří umí počítat dostatečně rychle a jistě.
- 2 Je potřeba jen málo počítat, takže se mohou uplatnit i lidé s menší zběhlostí v početních úkonech.
- 1 Nekladou se nároky na zběhlost v početních úkonech.

11) Schopnost chápání matematických vztahů

- 5 Práce vyžaduje lidi s výrazným smyslem pro všeobecné uspořádání, kteří dokážou pochopit s jistotou, velmi rychle a samostatně matematické vztahy mezi danými veličinami (indexy, statistika..).
- 4 Práce vyžaduje lidi, kteří umí pracovat s čísly se značnou jistotou, kteří mají smysl pro všeobecnější uspořádání a matem. vztahy.
- 3 Práce vyžaduje lidi, kteří jsou dostatečně rychlí, jistí a samostatní v chápání matematických vztahů (jak jsou úlohy obtížnější, jsou k dispozici pomůcky nebo návod).
- 2 Práce vyžaduje jen chápání jednoduchých matematických vztahů, přípustná je i relevantní pomalost.
- 1 Nevyžaduje se chápání matematických vztahů žádného druhu.

12) Technické nadání

- 5 Práce vyžaduje lidi, kteří velmi rychle a s jistotou chápou souvislosti technického rázu, umí správně předvídat jejich účinek, musí být schopni samostatně řešit obtížné technicko-konstrukční úlohy.
- 4 Práce vyžaduje lidi s dobrým technickým myšlením, kteří se dokážou orientovat též v komplikovaných technických souvislostech. Musí být schopni samostatně řešit jednoduché technicko-konstrukční úlohy.
- 3 Práce vyžaduje lidi s potřebnou praktickou vynalézavostí, kteří jsou schopni dostatečně rychle si osvojit základní vědomosti a vzájemné technické souvislosti.
- 2 Práce vyžaduje pochopení jen jednoduchých technických souvislostí.
- 1 Práce nevyžaduje pochopení technických souvislostí, mohou ji vykonávat i lidé bez technických schopností.

OSOBNOSTNÍ VLASTNOSTI

1) Vytrvalost, odolnost vůči pracovní zátěži

- 5 Práce vyžaduje lidi, kteří ani při velkých požadavcích na pracovní výkon neochabnou, kteří vytrvají přes obvyklý čas a pro které není nic příliš mnoho.
- 4 Práce vyžaduje lidi, kteří jsou schopni plnit požadavky i tehdy, když jednou překročí obvyklou míru.
- 3 Práce klade na zátěž a vytrvalost průměrné požadavky.
- 2 Práce neklade na zátěž a vytrvalost zvláštní požadavky.
- 1 Práce je nenáročná na vytrvalost.

2) Psychická odolnost vůči stresu

- 5 Pro práci je typická napjatá atmosféra (časový tlak, úkolová práce, napětí mezi lidmi), práci mohou vykonávat jen stabilní lidé, kteří se dokážou povznést nad tyto nepříznivé vlivy, bez újmy na jejich pracovním výkonu.
- 4 Neklidné pracovní prostředí (časový tlak, úkolová práce, napětí mezi lidmi).
- 3 Silnější duševní nebo nervové napětí se vyskytuje jen přechodně, lidé s normální duševní odolností, kteří nereagují ani prudce ani sklíčeně.
- 2 Nepatrný časový tlak, nepatrné napětí mezi lidmi, přitom pracovní výkon nervově labilních jedinců může být negativně ovlivněn.
- 1 Neexistuje úkolová práce ani časový tlak a též žádné vzrušení, mohou se uplatnit i lidé s nízkou vitalitou.

3) Usilovnost, pracovní pohotovost

- 5 Práce vyžaduje lidi vyloženě iniciativní, kteří si sami určují úlohy, s mimořádně vyvinutou usilovností v práci.
- 4 Práce vyžaduje lidi, kteří nemusí být do práce nuceni, kteří stojí plně za uskutečnění úlohy, mají radost z práce, jsou připraveni na námahu a jsou aktivní.
- 3 Práce vyžaduje lidi, kteří mají zájem o práci, kteří pracují z vlastní iniciativy a mají vyrovnané pracovní úsilí.

- 2 Práce stimuluje pracovníky, povzbuzení a dozor jsou zabezpečené, obstojí i pracovník s menší podnikavostí, pokud je ochotný ke spolupráci.
- 1 Práce je nezávislá na usilovnosti, je potřebné spolupracovat s ostatními, dostatečné výsledky dosahují lidé i bez zvláštní iniciativy.

4) Pedantnost, důslednost

- 5 Vyžaduje se mimořádná pedantnost a důslednost, žádná chyba není přípustná, je nutná pedantní kontrola pracovních výsledků.
- 4 Práci mohou vykonávat vyrovnaní, pedantní a důkladní lidé, kteří jsou pořádní a jejichž práci není co vytknout.
- 3 Práci mohou vykonávat dostatečně pedantní lidé, které není třeba často kontrolovat a kteří se snaží dosáhnout dobré výsledky.
- 2 Při práci nemůže vzniknout hodně chyb, méně pedantní lidé nemohou kvalitu práce ohrozit.
- 1 Práce neklade nároky na pedantnost.

5) Osobnostní zralost

(pozn. osobnostní zralost znamená plné dovršení všech možností vložených do člověka. Člověk je zralý v závislosti od tělesné vyspělosti, schopnosti úsudku, schopnosti ovládnání svých citů, schopnost zvládnout situaci, od odborného vzdělání, od cílevědomosti a schopnosti vyrovnat se s životními požadavky.)

- 5 Práce vyžaduje plně zralých lidí.
- 4 Práce vyžaduje zralých lidí.
- 3 Práce vyžaduje dostatečně zralých lidí.
- 2 Mohou se osvědčit i nedostatečně zralí lidé.
- 1 Osobnostní zralost pracovníka nemá při práci význam.

6) Zodpovědnost

- 5 Práce je spojená s velkou zodpovědností, za materiál, bezpečnost jiných lidí.. Je vhodná jen pro skutečně důvěryhodné osobnosti s pevným a přímým charakterem.

- 4 Práce vyžaduje spolehlivé, zodpovědné, poctivé a přímé osobnosti.
- 3 Práce vyžaduje charakterově bezúhonných, spolehlivých lidí, kteří převezmou tolik zodpovědnosti, kolik vyžaduje.
- 2 Na spolehlivost a zodpovědnost se kladou jen malé nároky.
- 1 Práce není spojená se zodpovědností za lidi, materiál, anebo za bezpečnost druhých.

7) Schopnost sociálního kontaktu

- 5 Práce vyžaduje lidi, kteří velmi rádi navazují sociální kontakt a jsou závislí na lidech.
- 4 Práce vyžaduje lidi, kteří jsou připraveni ke kontaktům a nesmí je postrádat.
- 3 Práci mohou vykonávat lidé, kterým vyhovuje práce o samotě i v kolektivu.
- 2 Práce vyžaduje lidi, kteří mohou pracovat sami, nepotřebují ostatní, ani kontakt s nimi.
- 1 Práce je vhodná pro lidi, kteří upřednostňují práci o samotě, případně, kterým překáží přítomnost jiných lidí.

8) Schopnost spolupracovat

- 5 Při práci je nesmírně důležitá schopnost spolupracovat, přátelství, je nutné umět uznávat lidi, získat jejich důvěru a mít k nim vztah.
- 4 Důležité jsou vyrovnané sociální vztahy, schopnost spolupráce, být oblíbený a vždy ochotný k pomoci.
- 3 Práce klade požadavky na kolektivní snášenlivost a přizpůsobivost.
- 2 Schopnost spolupráce je méně důležitá, práci může vykonávat i člověk, který nedokáže spolupracovat s kolegy, anebo občas stojí stranou, a to bez újmy na pracovních výsledcích.
- 1 Člověk pracuje sám a není společně s ostatními, jeho počínání vůči spolupracovníkům nemá proto ve vztahu k pracovním výsledkům význam.

9) Schopnost vést lidi

- 5 Práce vyžaduje člověka s velkou osobní rozvážností, s klidným, vyrovnaným vystupováním, který má sílu přesvědčit a je svými spolupracovníky plně uznávaný a přijímaný jako vůdce.
- 4 Práce vyžaduje pevnou osobnost s jistým vystupováním, které působí přesvědčivě na druhé pracovníky, umí je přesvědčit, strhnout, aktivizovat.
- 3 Pracovní úlohy může úspěšně plnit ten, kdo je schopen přesvědčit tehdy, kdy nevystupuje do popředí jeho osobnost. Smysl pro spravedlnost a dostatečné porozumění jiným jsou přitom nevyhnutelné.
- 2 Práci může vykonávat i ten, kdo nedokáže přesvědčit – vedení jiných lidí tu má malý význam.
- 1 Úlohy vedoucího rázu se nevztahují na tuto práci, práci může vykonávat člověk bez schopnosti vést jiné.

10) Samostatnost, rozhodnost

- 5 Je potřeba jasně a jistě analyzovat komplikované pracovní procesy, pochopit jejich podstatu a uspořádat si je, je velmi žádoucí vlastní nápaditost.
- 4 Je nutná analýza organizačních úloh střední obtížnosti, poznání podstaty a jejich uspořádání.
- 3 Je nutné zvládnutí jednoduchých známých organizačních úloh s dostatečnou jistotou.
- 2 Pracovní procesy se mění v jednotlivostech, není třeba vlastní nápaditosti.
- 1 Pracovní procesy se nemění, vlastní nápady nejsou potřebné.

FYZICKÉ POŽADAVKY

FYZICKÁ ZPŮSOBILOST A ZDATNOST

1) Pohlaví

- práci mohou dělat pouze muži
- práce je vhodnější pro muže
- stejná pro muže i ženy

- vhodnější pro ženy
- práce může být vykonávána jen ženami

2) Odolnost vůči vnějším vlivům

- Žádné omezující znaky
- Nebezpečí úrazu, práce se strojem
- Nebezpečí nachlazení
- Oslnění, nebo naopak nedostatek světla
- Hluk, chvění
- Plyny, dým, prach
- Nečistota, kyselina, vlhkost
- Extrémní klima

3) Svalová síla

- 5 Práce vyžaduje mimořádně silných lidí, kteří mohou bez únavy vykonávat namáhavé úkony.
- 4 Práce vyžaduje silných, odolných lidí.
- 3 Práce vyžaduje tělesně průměrně vybavených a odolných lidí.
- 2 Práce klade jen malé požadavky na tělesnou zdatnost.
- 1 Práce neklade žádné požadavky na tělesnou zdatnost.

4) Poloha při práci, statické zatížení

- Práce v sedě
- Ve stoje
- Spojená s chůzí
- V nepříznivých polohách
- V nepříznivých polohách ve výšce
- Statické zatížení rukou
- Statické zatížení nohou
- Statické zatížení trupu, rukou i nohou

5) Pohybové zatížení

- Práce bez zvláštního pohybového zatížení
- Pohybové zatížení hlavně prstů
- Pohybové zatížení hlavně jedné ruky

- Pohybové zatížení obou rukou
- Pohybové zatížení hlavně jedné nohy
- Pohybové zatížení obou nohou
- Pohybové zatížení trupu a rukou
- Práce vyžaduje správnou funkci trupu, rukou a nohou

6) Osobní tempo

- Velmi rychlé
- Značná obratnost
- Průměrné tempo
- Nevyžadováno velké tempo, mohou vykonávat i lidé, kteří potřebují na všechno víc času.
- Osobní tempo nemá žádný význam, tempo je určené a pracovník se musí přizpůsobit.

Požadavky práce na funkci smyslových orgánů

7) Zraková ostrost

- Práci mohou vykonávat i slepci
- Bez zvláštních požadavků na zrak
- Malé požadavky na vidění zblízka
- Střední požadavky na vidění zblízka
- Velké požadavky na vidění zblízka
- Větší požadavky na vidění do dálky
- Střídané hledění do blízka a do dálky

8) Barvocit

- Není potřebné rozeznávat barvy
- Vyžaduje se rozeznávání červené a zelené barvy
- Vyžaduje se rozeznávání všech barev
- Vyžaduje se rozeznávání jemných odstínů

9) Sluch

- 1 Práce bez nároků na sluch (práci může vykonávat i hluchý)

3 Střední požadavky na sluch

4

5 Velké požadavky

10) Smysl pro rovnováhu

1 Práce bez zvláštních nároků na smysl pro rovnováhu

2

3 Střední požadavky

4

5 Velké požadavky

11) Hmat

1 Práce bez nároků na hmat

2

3 Práce vyžaduje normální hmat

4

5 Práce vyžaduje jemný hmat

12) Čich

1 Práce bez zvláštních nároků na čich

2

3 Práce vyžaduje normální čich

4

5 Práce vyžaduje mimořádně jemný čich

13) Chuť

1 Práce bez zvláštních nároků na chuť

2

3 Práce vyžaduje normální chuť

4

5 Práce vyžaduje mimořádně jemnou chuť

14) Řeč, řečové orgány

15) Práci mohou vykonávat i němi

- 16)
- 17) Práce bez zvláštních nároků na řeč
- 18)
- 19) Práce klade vysoké nároky na dobře artikulovanou řeč

FYZICKÉ SCHOPNOSTI

1) Zručnost

- 5 Práce vyžaduje velmi zručné lidi, obratné v práci s nástroji.
- 4 Práce vyžaduje zručné, šikovné lidi, s jistotou pohybu a s dostatečně jemným hmatem.
- 3 Práce vyžaduje dostatečně zručné a šikovné lidi s potřebnou obratností prstů.
- 2 Práce vyžaduje menší zručnost.
- 1 Zručnost nemá při práci žádný význam.

2) Tělesná obratnost

- 5 Práce vyžaduje velmi obratné, pružné a zručné lidi.
- 4 Práce vyžaduje obratné, pohyblivé lidi, s jistými pohyby.
- 3 Práce vyžaduje dostatečně obratné, pohyblivé lidi s jistotou pohybu.
- 2 Tělesná obratnost má jen omezený význam, mohou se uplatnit i méně obratní lidi s menší jistotou pohybu.
- 1 Tělesná obratnost nemá význam.

3) Schopnost zvládnout pohybové stereotypy

- 5 Práce vyžaduje lidi, kteří velmi rychle zvládnou pohybové stereotypy, osvojí si zacházení se stroji a přístroji a mohou stupňovat pracovní tempo.
- 4 Práce vyžaduje lidi, kteří si rychle a s jistotou osvojují pohybové stereotypy.
- 3 Práce vyžaduje lidi, kteří si přiměřeně osvojují pohybové stereotypy a jsou schopni uspokojivě stupňovat pracovní tempo.
- 2 Pohybové stereotypy nemají význam, menší obratnost nemůže způsobit podstatné chyby, ani snížení výkonu.
- 1 Nemá třeba si osvojovat pohybové stereotypy, nemají žádný význam.

2. DOTAZNÍK

1. Jak dlouho už pracujete u P ČR?
2. Jaké byli Vaše důvody pro to jít pracovat k Policii ČR?
3. Kam jste přesně zařazen (jakému oboru, respektive specializaci se věnujete...)?
4. Jak uzrálo Vaše rozhodnutí jít pracovat pro KÚ/ZJ?
5. Ještě někdo z rodiny pracuje u P ČR také?
6. Co Vás baví, jaké máte zájmy?
7. Baví Vás to, co děláte?
8. Jste spokojen s Vaším zaměstnáním?
9. Jaké speciální vlastnosti, schopnosti, dovednosti, vědomosti atd. by měl mít pracovník na Vaší pozici (na pozicích Vašich podřízených)?
10. Jaké vlastnosti, schopnosti a dovednosti máte určitě Vy/ Vaše oddělení? Kde se domníváte, že ještě máte rezervy?
11. Kdybyste měli vybírat člověka na pracovní pozici, kterou zastáváte (na pozice Vašich podřízených), jakého člověka byste si určitě NEvybrali? Zkuste ho popsat
12. Jak byste tento výběr pojali? Jak rychle a efektivně zjistit, jestli člověka chcete na oddělení, nebo ne? Co byste ještě do takového výběru zařadili?
13. V čem jsou slabiny a silné stránky Vašeho oddělení?
14. Tím, že jste v řadách P ČR svým způsobem bojujete proti zlu ve společnosti. Co Vám tento boj osobně dává a co bere?

IV. POUŽITÁ LITERATURA

1. PUBLIKACE

1. ARMSTRONG, M. *Personální management*. Praha: Grada, 1999.
2. BARTOŠOVÁ, H. *Management. Teorie a praxe policejní činnosti*. 2.upravené vydání. Praha: Policejní akademie ČR, 1998.
3. ČÍRTKOVÁ, L. *Policejní psychologie*. Praha: Portál 2000.
4. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum 2005.
5. DRMOLA, K. *Pořádková služba*. Praha: MVČR 1995.
6. FERJENČÍK, J. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu*. Praha: Portál 2005.
7. HENDL, J. *Přehled statistických metod*. Praha: Portál 2004.
8. HRONÍK, F. *Jak se nespálit při výběru zaměstnanců*. Brno: Computer press 1999.
9. KAHLE, B., STÝBLO, J. *Praktická personalistika*. Praha: Pragoeduca, 1994.
10. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Management Press, 1995.
11. KOŽENÝ, Daniel. *Ověření výběrové baterie testů jako prediktoru úspěšnosti ve službě příslušníků Policie ČR*. Praha, 2000. 92 s. Vedoucí rigorózní práce doc. PhDr. Milan Rymeš, CSc.
12. LOCHMAN, L. *Srozumem a odvahou. Kniha o útvaru rychlého nasazení P ČR*. Praha: MVČR 2000.
13. MACEK, P., UHLÍŘ, L. *Dějiny policie a četnictva III*. Praha: Police history 2001.
14. MARŠÁLOVÁ, L., MIKŠÍK, O. *Metodológia a metódy psychologického výskumu*. Bratislava, Slovenské pedagogické nakladateľstvo 1990.
15. MILKOVICH, G.T., BOUDREAU, J.W. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada 1993.

16. MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada 2006.
17. NĚMEC, M. *Organizovaný zločin*. Praha: Naše vojsko 1995.
18. NOVÝ, K., TOMEK, P., KALENSKÁ, M., LANGEROVÁ, B. *Služební poměr příslušníků Policie ČR*. Praha: Linde 1999.
19. ŘÍČAN, P. *Úvod do psychometrie*. Bratislava, Psychodiagnostické a didaktické testy 1977.
20. STÝBLO, J. *Personální management*. Praha: Grada 1993.
21. SVOBODA, M. *Psychologická diagnostika dospělých*. Praha: Portál 1992.
22. ŠTIKAR, J., RYMEŠ, M., RIEGEL, K., HOSKOVEC, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum 2003.
23. WERTHER, W.B., DAVIS, K. *Lidský faktor a personální management*. Praha: Victoria Publishing 1992.

2. ČASOPISECKÉ ZDROJE

1. BALCAR, K., VYMĚTAL, Š. Výběr policejního managementu. *Psychologie Dnes*, 2002, č. 6.
2. BAUER, P. et al. *Bulletin Kriminalistický ústav Praha*, 1.vydání, Praha: Kriminalistický ústav Praha Policie České republiky, 2001.
3. LIŠKA, P. Zásahové jednotky. *Policista*, 2000, roč. 4, č.5.

3. MANUÁLY PSYCHOLOGICKÝCH TESTŮ

1. AMTHAUER, R. *Test struktury inteligence*. Bratislava: Psychodiagnostika 1973.
2. MIKŠÍK, O. *Dotazník PASKO*. Brno: Psychodiagnostika 2004.
3. MIKŠÍK, O. *Dotazník SPARO*. Brno: Psychodiagnostika 2004.
4. SCHUTZ, W.C. *Dotazník FIRO-B*. Bratislava: Psychodiagnostika 1976.
5. VONKOMER, J. *Disjunktivny reakčný čas*. Bratislava: Psychodiagnostika 1973.

4. JINÉ ZDROJE

1. *ENFSI Portal* [online]. [1999], 10/04/2008 [cit. 2008-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.enfsi.org>>.
2. *Kriminalistický ústav* [online]. [2007] [cit. 2008-01-15]. Dostupný z WWW: <http://www.sweb.cz/krimi-sp/05_preds/ku pha.htm>.
3. *KTP* [online]. [1999] , 5.3.2008 [cit. 2008-03-22]. Dostupný z WWW: <<http://ktp.istp.cz/charlie/expert2/act/fulltext.act>>.
4. *Special Forces* [online]. [1996] [cit. 2008-01-15]. Dostupný z WWW: <<http://www.specialforces.net/linkHistory.asp>>.
5. *Intranetové stránky OVSPŠ MVČR*.
6. Nařízení MV č. 66 ze dne 29. června 1999 o péči o zdraví příslušníků a zaměstnanců Policie ČR a zaměstnanců MV.
7. Pokyn ředitele odboru tělesné přípravy a sportu MV č. 8/97 ze dne 20.5.1997.
8. Roční statistické šetření personální evidence policistů a zaměstnanců MV a Policie ČR (Č.j.: SP - 45/SE – 2007).
9. Rozkaz ministra vnitra č. 10/1995 (pokyn MV ČR č.4/2000).
10. Rozkaz policejního prezidenta č. 1 /2007.
11. Rozkaz prvního náměstka policejního prezidenta ze dne 16.8.1998.
12. Rozkaz ředitele správy StČk. č. 24/2002.
13. RPP č.1/2005, Etický kodex Policie České republiky. Studijní oddělení PA ČR.
14. Sbírce interních aktů řízení ředitele Odboru personálního MV č. 4, roč. 2001.
15. Sbírka interních aktů řízení policejního prezidenta České republiky, ze dne 2. 10. 2007.
16. Twinning - project CZ 98/IB/JH/02 "Komplexní systém řízení Lidských zdrojů pro Policii ČR" modul č. 8 a).
17. Zákon č. 148/1998 Sb. o ochraně utajovaných skutečností.
18. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

19. Zákon ČNR č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků
Policie ČR.

20. Závazný pokyn policejního prezidenta č. 35 z 2.10.1997.